

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA VEŘEJNÉ EKONOMIKY

Analýza trhu práce a aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Vsetín
Analysis of the Labour Market and Active Labour Market Policy in Vsetín District

Student:

Kateřina Šuláková, DiS.

Vedoucí bakalářské práce:

doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2018

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra veřejné ekonomiky

Zadání bakalářské práce

Student: **Kateřina Šuláková, DiS.**

Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6202R055 Veřejná ekonomika a správa

Téma: **Analýza trhu práce a aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Vsetín**
Analysis of the Labour Market and Active Labour Market Policy in Vsetín District

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretické souvislosti trhu práce a aktivní politiky zaměstnanosti
 3. Analýza trhu práce v okrese Vsetín v období 2012-2016
 4. Vyhodnocení působení vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Vsetín
 5. Návrhy a doporučení
 6. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ivana ŠIMÍKOVÁ. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-114-8.

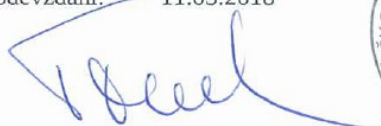
ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice*. Brno: Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 24.11.2017

Datum odevzdání: 11.05.2018



doc. Ing. Petr Tománek, CSc.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

„ Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně. Přílohu č. 1 jsem samostatně doplnila.“

Ve Valašské Meziříčí dne 9.5.2018

Šuláková
Kateřina Šuláková, DiS.

Poděkování

Ráda bych poděkovala panu doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D., vedoucímu mé bakalářské práce, za vstřícnost, poskytnuté rady a čas, který mi věnoval po dobu psaní mé bakalářské práce.

Obsah

1	Úvod	5
2	Teoretické souvislosti trhu práce a aktivní politiky zaměstnanosti	7
2.1	Trh práce	7
2.1.1	Poptávka po práci a nabídka práce	8
2.1.2	Definice a měření nezaměstnanosti	10
2.1.3	Typy nezaměstnanosti	12
2.1.4	Ekonomické pohledy na nezaměstnanost	14
2.1.5	Segmentace trhu práce	16
2.1.6	Znevýhodněné skupiny osob na trhu práce	17
2.2	Politika zaměstnanosti	18
2.2.1	Varianty, cíle a nástroje státní politiky zaměstnanosti	18
2.2.2	Aktivní politika zaměstnanosti	19
3	Analýza trhu práce v okrese Vsetín v období 2012–2017	22
3.1	Trh práce v České republice a ve Zlínském kraji	22
3.2	Charakteristika okresu Vsetín	23
3.3	Poptávka po práci v okrese Vsetín	25
3.3.1	Zaměstnavatelé	25
3.3.2	Volná pracovní místa	27
3.3.3	Zahraniční zaměstnanost	31
3.4	Nabídka práce v okrese Vsetín	33
3.4.1	Nezaměstnané osoby a jejich struktura	33
3.4.2	Nezaměstnaní z EU, EHP a třetích zemí	37
4	Vyhodnocení působení vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Vsetín	39
4.1	Aktivní politika zaměstnanosti v České republice a Zlínském kraji	40
4.2	Úřad práce České republiky – Kontaktní pracoviště Vsetín	42

4.3	Vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Vsetín	43
4.3.1	Veřejně prospěšné práce	43
4.3.2	Společensky účelná pracovní místa vyhrazená zaměstnavatelem	48
4.3.3	Společensky účelná pracovní místa vytvořená za účelem podnikání	51
5	Návrhy a doporučení	54
6	Závěr	57
	Seznam použité literatury	58
	Seznam zkratek	64
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Podoba trhu práce v České republice i v jiných demokratických zemích je ovlivňována celou řadou faktorů. Od demografických faktorů až po nastavení cílů hospodářské politiky státu, který usměrňuje chování účastníků trhu práce pomocí politiky zaměstnanosti. Hlavní problém, který na trhu práce vzniká a je aktivní politikou zaměstnanosti řešen, je nezaměstnanost. Nezaměstnanost se liší mezi jednotlivými zeměmi, ale i uvnitř České republiky v rámci jednotlivých krajů a okresů, jelikož může být ovlivňována i dalšími regionálními činiteli. Předmětem této bakalářské práce je analýza trhu práce a aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Vsetín, který je svou rozlohou největším okresem Zlínského kraje.

Bakalářská práce je zaměřena na roky 2012–2016. Z důvodu dostupnosti většiny statistických dat za rok 2017, je analyzován i tento rok, aby byla práce co nejvíce aktuální.

Cílem bakalářské práce je analyzovat situaci na trhu práce v okrese Vsetín, na straně nabídky a poptávky po práci, v letech 2012–2017 a vyhodnotit působení vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst. Na základě zjištěných skutečností budou poskytnuty vhodné návrhy a doporučení.

K dosažení stanoveného cíle je využita metoda deskripce, metoda analýzy časových řad (vertikální i horizontální) a metoda srovnávání.

Bakalářská práce je rozčleněna do šesti kapitol. V rámci druhé kapitoly jsou vysvětleny teoretické souvislosti trhu práce a aktivní politiky zaměstnanosti. Konkrétně je zaměřena na definování nabídky a poptávky po práci, objasnění nezaměstnanosti, typů nezaměstnanosti a ekonomických pohledů na nezaměstnanost. Dále jsou přiblíženy skupiny znevýhodněných osob na pracovním trhu a popsána segmentace trhu práce. V rámci kapitoly je také teoreticky charakterizována státní politika zaměstnanosti, včetně aktivní politiky zaměstnanosti. Při psaní této části bakalářské práce je využívána především odborná literatura.

Následující části práce jsou zaměřeny prakticky. Ve třetí kapitole je analyzována situace na straně nabídky a poptávky po práci v okrese Vsetín v letech 2012–2017. Pro získání ucelenější představy je na začátku kapitoly stručně zmíněna situace týkající se nezaměstnanosti a volných pracovních míst v ČR a ve Zlínském kraji. Dále jsou konkrétně představeni největší zaměstnavatelé okresu Vsetín, rozebrána struktura volných pracovních míst a registrovaných nezaměstnaných na konci jednotlivých let a provedeno meziroční srovnání. Také je posouzena zahraniční zaměstnanost a registrované počty nezaměstnaných

ze zahraničí v regionu. Ve čtvrté kapitole jsou definovány konkrétní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívané v ČR, dle Zákona č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. Stejně jako v předchozí kapitole je stručně nastíněna situace v ČR a ve Zlínském kraji. Dále je vyhodnocena působnost vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Vsetín. Jedná se o veřejně prospěšných práce, společensky účelná pracovní místa vyhrazená zaměstnavatelem a společensky účelná pracovní místa zřízená uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. S posledním zmíněným nástrojem úzce souvisí překlenovací příspěvek, z tohoto důvodu je v kapitole také zmíněn. U každého z vybraných nástrojů jsou zkoumány vyplacené finanční prostředky z evropských, případně národních zdrojů, výše příspěvků a také působení nástrojů na vybrané znevýhodněné skupiny nezaměstnaných v okrese Vsetín.

Praktická část vychází především z veřejně dostupných informací a statistik Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu, Úřadu práce České republiky a Okresní správy sociálního zabezpečení. K realizaci některých analýz a vyhodnocení jsou využívány rovněž interní informace Úřadu práce České republiky – Kontaktního pracoviště Vsetín.

Na základě provedené analýzy trhu práce a vyhodnocení vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou v páté kapitole poskytnuty vhodné návrhy a doporučení, které by mohly sloužit ke zlepšení situace na trhu práce v okrese Vsetín a také k účelnějšímu poskytování příspěvků v rámci společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšných prací.

2 Teoretické souvislosti trhu práce a aktivní politiky zaměstnanosti

Jedním ze společenských jevů, se kterým se musí společnost vyrovnávat, je nezaměstnanost. Nezaměstnanost není považována za problém, pokud se nestává masovou. Pokud se však stane masovou, dostává se do centra pozornosti celé společnosti, státních i politických institucí. Její existence je spojena s existencí trhu práce, jelikož tam, kde není pracovní trh, není ani nezaměstnanost. Ovlivnění masové nezaměstnanosti není v silách jedinců, proto dnes ve společnosti roste souhlas se stabilizujícími zásahy státu do trhu práce (Mareš, 2002). Stát se snaží ovlivnit chování účastníků trhu práce pomocí politiky zaměstnanosti, která je součástí hospodářské politiky státu. Dosažení nízké nezaměstnanosti je totiž jeden s klíčových cílů hospodářské politiky, který má vliv na zvyšování ekonomické výkonnosti státu. (Kliková a Kotlán, 2012).

2.1 Trh práce

Trh práce je místo, kde se zaměstnanec a zaměstnavatel vzájemně najdou a smluvně se dohodnou na mzdě, pracovní době a dalších podmínkách (Šimek, 2007). Pracovní trh je trh jako každý jiný, a přesto je něčím výjimečný. Jeho výjimečnost je dána tím, že schopnost pracovat je přímo vázaná na člověka. A lidé jsou jedineční, každý má jiné pracovní a životní zkušenosti, schopnosti, talent a nadání (Brožová, 2003). I Jurečka a Jánošíková (2009) tvrdí, že trh práce má oproti ostatním trhům určité zvláštnosti, které vyplývají ze skutečnosti, že nositelem práce je lidská bytost se svými lidskými právy, psychickými a biologickými charakteristikami.

Kuchař (2007) definuje pět charakteristik trhu práce, které mají vliv na jeho podobu. Jedná se o národnostní, demografickou, vzdělanostní, ekonomickou a profesní strukturu. Téměř neměnnou podobu má národnostní struktura společnosti. Méně stabilní je demografická struktura obyvatel, která závisí na demografickém vzorci chování obyvatelstva a průměrném věku dožití. Národnostní a demografická struktura obyvatelstva může být ovlivněna migračními procesy. Na podobu trhu práce má jednoznačný vliv vzdělanostní struktura obyvatel, kteří na trh práce vstupují, neboť společenského pokroku není možné dosáhnout bez vzdělaných lidí. Ekonomická struktura je nezbytnou podmínkou pro vývoj společnosti směrem k vyspělým zemím. Nejrychleji se mění profesní struktura obyvatelstva, *„častější větší či menší změna profesního postavení v průběhu kariéry je jedním*

ze základních rysů moderní sociálně-profesionální struktury společnosti a základní podmínkou dynamického a přitom vyváženého trhu práce“ (Kuchař, 2007, s. 40).

Od trhu práce se očekává, že zabezpečí, aby v ekonomice bylo potřebné množství pracovní síly v požadované věkové, oborové a vzdělanostní struktuře, která umožní produkci statků a služeb. Dále by měl zajistit, aby pracovní síla byla odhodnocena odpovídajícími pracovními příjmy (mzdou). Ty by měly odpovídat podílu pracovní síly na produkci (Winkler a Wildmannová, 1999). Buchtová, Šmajš a Boleloucký (2013) uvádí, že práce přináší člověku nejen pracovní příjmy, ale také mu dává pocit užitečnosti a seberealizace. Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků a služeb, ale i k vytváření sociálních kontaktů.

2.1.1 Poptávka po práci a nabídka práce

I přes zvláštnosti, které plynou z povahy práce, je možné na trhu práce vymezit proces utváření nabídky a poptávky, stejně jako na trhu výrobků a služeb. Při utváření nabídky práce a poptávky po práci hraje důležitou roli cena práce – mzda (Jurečka a Jánošíková, 2009).

Poptávka po práci je poptávkou odvozenou. Je odvozena od spotřebitelské poptávky po výrobcích a službách, které jsou touto prací produkovány a poskytovány. V případě, že nebudou požadovány určité služby a výrobky, nebude existovat ani poptávka po práci, prostřednictvím níž by byly tyto služby poskytnuty nebo výrobky zhotoveny. Naopak v případě, že dojde k růstu poptávky po výrobcích a službách, bude se zvyšovat i poptávka po práci, pomocí níž by byly výrobky vyprodukovány (Rievejová, 2009).

Poptávka po práci je vytvářena firmami, tedy zaměstnavateli. Primárním podmětem firmy k produkci je maximalizace zisku. **Poptávka jednotlivé firmy po práci** je ovlivněna předpokládanou produktivitou práce, schopností zvýšit celkový produkt firmy. Přírůstek produktu firmy, který vznikne zapojením další jednotky práce, je nazýván jako mezní fyzický produkt práce. Mezní fyzický produkt práce je množství fyzických jednotek (kusů, litrů, metrů apod.), které jsou dodatečnou jednotkou práce vyprodukovány. Jeho výše závisí na několika faktorech. Jedná se o schopnosti a dovednosti pracovníka, pracovní úsilí, vybavenost firmy technikou, energií, přírodními zdroji atd. Kromě mezního fyzického produktu práce ziskovou firmu zajímá také částka, o kterou se zvýší příjem firmy v důsledku zapojení další jednotky práce. Tato částka se nazývá příjem z mezního produktu práce. Firma si najímá práci až do doby, kdy se příjem z mezního produktu práce rovná mzdě, kterou musí firma zaplatit svým pracovníkům. Poptávka po práci je tedy dána příjmem z mezního

produktu, kdežto poptávané množství se odvíjí od mzdové sazby (Jurečka a Jánošíková, 2009).

Součet poptávek po práci ze strany jednotlivých firem při určitých mzdových sazbách je v mikroekonomii vymezen jako **tržní poptávka po práci**. Křivka tržní poptávky po práci je klesající (Jurečka a Jánošíková, 2009).

Nabídka práce lze vymezit jako nabídku práce firmám ze strany pracovníků. **Individuální nabídka práce** je ovlivněna rozhodnutím člověka o využití času. Konkrétně záleží na tom, jak se rozhodne rozdělit ho na pracovní čas a čas mimopracovní (volný). Práce i volný čas mají své náklady obětované příležitosti. Pokud člověk dává přednost práci, jsou náklady obětované příležitosti představovány v podobě volného času, kterého se kvůli práci vzdává. Při upřednostnění volného času jsou tyto náklady vyjádřeny v podobě ztráty služeb a výrobků, které by si mohl pořídit za mzdu, o kterou v důsledku preference volného času přišel. Rovnovážného rozložení času pracovníka bude dosaženo v případě, kdy se užitečnost, kterou pracovníkovi dává dodatečná odpracovaná hodina, bude rovnat pocíťované ztrátě, která je důsledkem nahrazení další hodiny volného času prací (Jurečka a Jánošíková, 2009).

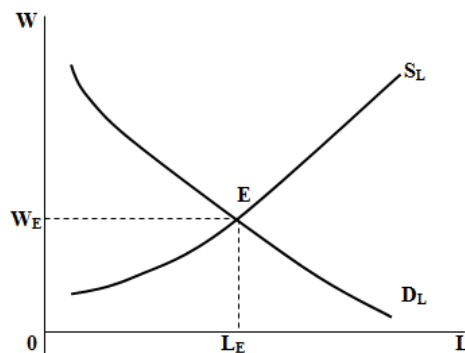
Nabídka práce vyjadřuje veškeré kombinace množství práce, které bude nabízeno při jednotlivých hladinách mzdové sazby (Šimek, 2007). Růst reálné mzdové sazby způsobuje dva naopak působící účinky na nabízené množství práce. Jedná se o substituční a důchodový efekt (Jurečka a Jánošíková, 2009). Při vyšší mzdové sazbě bude docházet ke zvýšení množství nabízené práce, jelikož každá další odpracovaná hodina zvyšuje spotřebitelův důchod a tedy i spotřebu výrobků a služeb. Spotřebované výrobky a služby jsou pak substitutem odpočinku. Tento účinek je nazýván substituční efekt (Šimek, 2007). Růst mzdové sazby bude vést ke snížení nabízeného množství práce, protože zvýšení mzdy dělá spotřebitele bohatším. Může si tedy dovolit odpracovat menší počet hodin. Tento účinek nazýváme důchodový efekt. V praxi působí oba efekty zároveň, přičemž jejich intenzita je dána mzdovou úrovní (Jurečka a Jánošíková, 2009).

Součet individuálních nabídek práce při určitých mzdových sazbách je v mikroekonomii vymezen jako **tržní nabídka práce**. Křivka tržní nabídky práce je rostoucí (Jurečka a Jánošíková, 2009).

Pomocí Grafu 2.1 je znázorněna situace, kdy při mzdové sazbě W_E se nabízené množství práce rovná poptávanému množství práce. Rovnovážným množstvím je bod L_E . Průsečík

křivek tržní nabídky práce S_L a tržní poptávky po práci D_L je **bodem rovnováhy** E (Jurečka a Jánošíková, 2009).

Graf 2.1 Rovnováha na trhu práce (dokonalá konkurence)



Zdroj: Jurečka a Jánošíková, 2009

Jakákoliv změna poptávky či nabídky po práci mění rovnovážnou mzdovou sazbu i výši rovnovážné zaměstnanosti (Brožová, 2003).

2.1.2 Definice a měření nezaměstnanosti

Klíčovým problémem na makroekonomické úrovni je nezaměstnanost. „Jedná se v podstatě o nerealizovanou (neuspokojenou) nabídku práce na trhu práce“ (Šimek, 2007, s. 22).

Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv sebezaměstnání nebo zaměstnání, které je placené (Brožová, 2012). Zaměstnání je tedy práce na smluvním základě, za kterou náleží materiální odměna (Mareš, 2002).

Nezaměstnaný je ten, kdo je v daný okamžik bez zaměstnání, zaměstnání chce a je schopen práce (Mareš, 2002). Tuto definici potvrzuje i Brožová (2012), která specifikuje nezaměstnaného jako toho, kdo nemá placené sebezaměstnání ani zaměstnání, je schopen pracovat a je ochoten do určité doby do práce nastoupit. Šimek (2007) vymezuje nezaměstnané konkrétněji a vychází při tom z definice podle doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO) z roku 1982. Říká, že nezaměstnaní jsou osoby starší 15 let, které ve sledovaném období splňují najednou tyto podmínky:

- nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání, jsou bez práce,
- práci aktivně hledají, tzn., jsou registrovaní na úřadu práce, využívají inzerce, dotazují se na práci ve firmách, podnikají kroky k založení vlastního podniku nebo hledají práci jiným způsobem,

- jsou připraveny k nástupu do zaměstnání během referenčního období; jsou ochotny nastoupit do placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů.

Nezaměstnanost se týká obyvatelstva v produktivním věku, tzn. obyvatelstva ve věku od ukončení povinné školní docházky do odchodu do starobního důchodu (Jurečka a Jánošíková, 2009a). Nezaměstnaní dohromady se zaměstnanými (včetně osob v práci nepřítomných, nemocných aj.) tvoří **ekonomicky aktivní obyvatelstvo**, jinak řečeno pracovní sílu země (Buchtová, 2002). Ostatní, kteří nespádají do této kategorie, řadíme mezi **ekonomicky neaktivní obyvatelstvo**. Patří zde studenti denního studia; lidé, jimž jejich zdravotní stav neumožňuje pracovat; ženy a muži v domácnosti, kteří se starají o děti nebo handicapovaného rodinného příslušníka a lidé, kteří již ztratili naději na nalezení vhodného pracovního místa (Jurečka a Jánošíková, 2009a).

Obr. 2.1 Kategorie obyvatelstva



Zdroj: Brožová, 2012

Nezaměstnanost je nejčastěji vyjadřována absolutním číslem (počtem nezaměstnaných), tato hodnota má však omezenou vypovídací schopnost, jelikož se těžko porovnává. Nezaměstnanost je rovněž možno vyjádřit v procentech pomocí **míry nezaměstnanosti**, která poměruje počet nezaměstnaných k celkovému součtu zaměstnaných a nezaměstnaných (počtu ekonomicky aktivních) obyvatel (Brožová, 2012).

Míru nezaměstnanosti lze zjistit pomocí vzorce:

$$u = \frac{U}{L + U} \cdot 100$$

kde u ... je míra nezaměstnanosti v %,

U ... je počet nezaměstnaných a

L ... je počet zaměstnaných.

Vstupní údaje do výše uvedeného vzorce je obtížné statisticky přesně určit. Výpočty lze získat různými způsoby. Jedná se o sčítání lidu, výběrová šetření pracovních sil, statistiky organizací zabývajících se sociálním a zdravotním pojištěním a organizací zabývajících se zprostředkováním zaměstnání atd. (Šimek, 2007).

Dle doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO) je Českým statistickým úřadem míra nezaměstnanosti počítána na základě Výběrových šetření pracovních sil, jako tzv. **obecná míra nezaměstnanosti**, tento ukazatel se používá především pro mezinárodní srovnávání. Ukazatel míry nezaměstnanosti využívalo do roku 2012 také Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV), které při jeho výpočtu vycházelo z počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání na pracovištích Úřadu práce ČR. Tento ukazatel byl zveřejňován jako tzv. **registrovaná míra nezaměstnanosti** (ČSÚ, 2012).

Kromě míry nezaměstnanosti statistika trhu práce sleduje také míru ekonomické aktivity, tj. podíl ekonomicky aktivních obyvatel k celkovému počtu osob 15letých a starších, a míru zaměstnanosti, která vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných k počtu všech osob starších 15 let (Brožová, 2012). Další sledovaný ukazatel je tzv. **podíl nezaměstnaných osob**, který je využíván od roku 2012 MPSV a vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku (ČSÚ, 2012).

Při hodnocení nezaměstnanosti není důležitá pouze její míra, ale také její struktura z hlediska délky trvání, regionálního rozložení a dopadu na jednotlivé skupiny obyvatel. Vedle sledované míry nezaměstnanosti je třeba posoudit i šance nezaměstnaných na nalezení volného pracovního místa. K posouzení šance na nalezení volného pracovního místa se používá porovnání počtu uchazečů o zaměstnání s počtem volných pracovních míst (Jurečka a Jánošíková, 2009a).

2.1.3 Typy nezaměstnanosti

Na trhu práce existují různé typy nezaměstnanosti, z nichž každý má jinou příčinu, dobu trvání a způsobuje odlišný problém pro ekonomiku. Dle několika autorů můžeme rozlišit nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklickou a sezónní.

Frikční nezaměstnanost vzniká tehdy, když zaměstnaná osoba dobrovolně opustí své pracovní místo, jelikož si hledá nové zaměstnání, např. z důvodu, že chce nalézt pracovní místo s lepšími podmínkami, nebo z důvodu reakce na očekávané propuštění (Šimek, 2007). Můžeme zde zařadit také ty nezaměstnané osoby, které hledají své první zaměstnání (Buchtová, 2002). Délka frikční nezaměstnanosti je krátká, trvá přibližně 6–12 týdnů.

Tento druh nezaměstnanosti je podmínkou pro optimální rozmístění pracovníků, jelikož vzniká jako důsledek neustálé mobility pracovních sil mezi pracovními místy, oblastmi apod. (Šimek, 2007). Frikční nezaměstnanost není vnímána jako závažný problém, jelikož nezaměstnaní po krátké době nalézají pracovní uplatnění (Buchtová, 2002).

Strukturální nezaměstnanost představuje závažnější problém. Je způsobena klesající poptávkou po určité výrobě statků, důsledkem je pak klesající poptávka po práci v odvětví, které dané statky produkuje (Buchtová, 2002). Příčinou nesouladu struktury práce nabízené a poptávané může být změna struktury ekonomiky, v celkovém měřítku nebo v některých regionech. Další příčinou je technologický pokrok, díky kterému dochází k nahrazení živé pracovní síly technikou (Jurečka a Jánošíková, 2009a). Uvolněná pracovní síla má možnost nalézt si na trhu práce jiné pracovní uplatnění, které však vyžaduje změnu kvalifikace (Buchtová, 2002). Jurečka a Jánošíková (2009a, s. 118) uvádí, že *„strukturální nezaměstnanost bývá regionálně velmi odlišná a má tendenci v ekonomice přetrvávat dlouhou dobu, neboť je velmi obtížné sladit dostupná pracovní místa s kvalifikačními předpoklady uchazečů o zaměstnání.* Strukturální nezaměstnanost může být také podmíněna překážkami při mobilitě pracovní síly, jako je dopravní omezení, vzdálenost od místa bydliště apod. (Buchtová, 2002). Buchtová (2002) definuje strukturální nezaměstnanost jako hlavní faktor ovlivňující regionální rozdíly nezaměstnanosti na trhu práce. Jurečka a Jánošíková (2009a) dodávají, že tento druh nezaměstnanosti je považován za ten, který má nejvíce negativních účinků na ekonomiku.

Cyklickou nezaměstnaností chápeme nezaměstnanost, která je zapříčiněna cyklickými změnami hospodářských aktivit v makroekonomickém rozměru (Šimek, 2007). V období poklesu výkonnosti ekonomiky se cyklická nezaměstnanost zvyšuje, naopak v době hospodářského růstu cyklická nezaměstnanost klesá (Buchtová, 2002). Délka jejího trvání je dána délkou trvání ekonomického cyklu, na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti postihuje celou ekonomiku plošně (Jurečka a Jánošíková, 2009a).

Sezónní nezaměstnanost je krátkodobá nezaměstnanost zapříčiněná nepravidelností výroby v těch odvětvích, kde dochází k závislosti výroby na počasí. Jedná se o lesnictví, stavebnictví, rybolov, zemědělství apod. Nepravidelnost výroby v těchto odvětvích ovlivňuje i navazující zpracovatelské odvětví (Dvořáková, 2012). Šimek (2007) vysvětluje, že sezonní nezaměstnanost může být způsobena také výkyvy ve spotřebě, které jsou vyvolány střídáním ročních období nebo institucionálními příčinami.

Z definice výše uvedených typů nezaměstnanosti vyplývá, že **přirozená míra nezaměstnanosti** není nezaměstnanost nulová. Například v případě frikční nezaměstnanosti pracovník potřebuje nějaký čas na nalezení nového místa. Určitá úroveň nezaměstnanosti v ekonomice je nejenom přirozená, ale dokonce nutná. (Kliková a Kotlán, 2012). Přirozená míra nezaměstnanosti představuje nejnížší míru nezaměstnanosti, která je dlouhodobě udržitelná, souvisí s nejvyšší úrovní zaměstnatelnosti a zároveň odpovídá potencionálnímu produktu ekonomiky (Šimek, 2007).

Dále můžeme nezaměstnanost členit na dobrovolnou a nedobrovolnou. **Dobrovolná nezaměstnanost** vzniká tehdy, když část pracovní síly nechce pracovat z nějakého důvodu vůbec nebo nechce pracovat při určitých mzdových sazbách. V této situaci se tržní nabídka práce rovná tržní poptávce po práci. **Nedobrovolná zaměstnanost** vzniká v důsledku toho, že při vyšších mzdách existuje více pracovních sil, které by chtěly pracovat, než je množství volných pracovních míst. Poptávka po práci je nižší než nabídka práce, část pracovníků nenachází práci a jsou tedy nedobrovolně nezaměstnaní (Winkler a Wildmanová, 1999).

2.1.4 Ekonomické pohledy na nezaměstnanost

Způsob, jakým společnost vnímá nezaměstnanost, určuje nejen způsob, jakým se jí snaží čelit, ale také rozsah a podmínky kompenzace důsledků nezaměstnanosti prostřednictvím státu. Existuje několik ekonomických názorů na příčiny a postupy řešení nezaměstnanosti (Mareš, 2002).

Dle **liberalistické a neoklasické ekonomie** je nezaměstnanost výsledkem krátkodobého narušení rovnováhy na trhu práce, kterou tržní mechanismus pomocí „neviditelné ruky“ po uplynutí určitého období opět odstraní. Nezaměstnanost je vlastně zapříčiněna nepružností nabídky práce vůči měnící se poptávce po práci. Nepružnost nabídky práce je spojena s potřebou změnit zaměstnání při malé informovanosti o volných pracovních místech, malé ochotě k mobilitě (stěhování, dojíždění za prací) a malé ochotě přijmout zhoršené (především mzdové) podmínky. Nezaměstnanost je výrazem doby, kterou lidé potřebují k tomu, aby se přizpůsobili změnám poptávky na trhu práce. Podle liberalistické ekonomie je určitá míra nezaměstnanosti „neodstranitelné minimum“, jde o přirozenou míru nezaměstnanosti, která odpovídá nezaměstnanosti dobrovolné a zároveň je ekvivalentní i nezaměstnanosti frikční. Kdo chce pracovat a akceptovat mzdové podmínky zaměstnavatelů, má možnost zaměstnání získat, proto je i cyklická a strukturální nezaměstnanost považována spíše za nezaměstnanost dobrovolnou. Nezaměstnanost, kromě výše zmíněných jevů, ovlivňuje i výše podpor a pozornost, kterou společnost nezaměstnanému věnuje. Vysoké podpory

v nezaměstnanosti snižují úsilí nezaměstnaného najít si práci. Nepříznivě je chápán i vliv odborů, které svým tlakem udržují mzdy na vyšší úrovni, která omezuje možnosti firem zaměstnat více pracovní síly. Liberálové vidí jako logické řešení nezaměstnanosti krácení podpor a odstranění monopolu odborů na trhu práce. Podpory by tak nemohly nahrazovat životní příjem a zaměstnavatelům by bylo umožněno snížit mzdy. V obou případech je cílem, aby dělníci byli ochotni přijmout takovou mzdu, která nezvyšuje inflaci a umožňuje firmám financování dalších investic. Řešení nezaměstnanosti je tedy soustředěno na stranu nabídky práce a zaměřuje se na boj proti inflaci, omezení sociální síly státu a mzdovou regulaci (Mareš, 2002).

Podle **Keynese** ekonomové rozlišují obvykle čtyři druhy nezaměstnanosti. Jde o nezaměstnanost frikční, sezónní, cyklickou a strukturální. Keynesova Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz (1936) kritizuje liberální a neoklasickou ekonomii, která vysvětluje nezaměstnanost pouze jako nezaměstnanost frikční nebo dobrovolnou (Mareš, 2002). Keynes rozšířil ekonomickou teorii o tzv. nedobrovolnou nezaměstnanost, způsobenou nepružností mezd. V případě nedobrovolné nezaměstnanosti je porušen čistící efekt na trhu práce a dochází k situaci, že stav trhu neodpovídá rovnovážné situaci (Buchtová, 2002). V případě existence nedostatečné poptávky na trhu práce, nemohou pracovníci nalézt zaměstnání ani za nízké mzdy. Keynesiánská nezaměstnanost tedy vyplývá z toho, že tržní poptávka po práci v ekonomice není dostatečně velká k tomu, aby byla zajištěna plná zaměstnanost. Za jednu z hlavních příčin je považována technologická nezaměstnanost, kdy technologický pokrok vytlačuje živou práci. Dle keynesiánců je nezaměstnanost technickým problémem regulace úrovně spotřeby, investic a úspor. Nezaměstnanost podle nich nevyřeší tržní mechanismus, ale řešení vyžaduje státní zásahy do ekonomiky (Šimek, 2007).

Masová nezaměstnanost spojená s krizí v 70. a 80. letech vedla k odklonu od keynesiánských způsobů boje proti nezaměstnanosti a k návratu k neoklasické ekonomii, na Keynese v tomto období reagovali tzv. **monetaristé**. Mareš (2002, s. 34) dále objasňuje, že „monetaristické vysvětlení vysoké míry nezaměstnanosti se odvolává na chybnou alokaci zdrojů produkce jako následek předchozího dlouhého období státních zásahů do ekonomiky. Z tohoto hlediska je pro ně také vysvětlení nezaměstnanosti druhotné ve vztahu k vysvětlení inflace.“ Šimek (2007) doplňuje, že růst zaměstnanosti je monetaristy chápán jako přirozená oběť za nevyhnutelnou redukci míry inflace.

V pojetí **marxistické ekonomie** je nezaměstnanost spojena s kapitalismem, který jí díky krizím není schopný čelit. Problém nezaměstnanosti není v rámci tohoto systému hospodářství řešitelný (Šimek, 2007).

2.1.5 Segmentace trhu práce

Dle klasické liberální ekonomie je homogenita pracovního trhu podmínkou jeho rovnováhy. Jak uvádí Mareš (2002) homogennost trhu práce je však abstraktní pojem, stejně jako jeho rovnováha. Neexistuje jeden pracovní trh, ale tolik trhů, kolik je odvětví, profesí a geografických oblastí. Trh práce je tedy rozdělen, tzn. segmentován na jednotlivé dílčí trhy. Tyto trhy jsou do značné míry navzájem nekonkurenční, ve smyslu možnosti nahradit jednu práci prací jinou (Jurečka a Jánošíková, 2009). Mareš (2002) specifikuje několik trhů práce. Jedná se o trh práce primární a sekundární, formální a neformální a externí a interní.

Primární trh práce je charakterizován pracovními příležitostmi s dobrou možností profesního růstu, vyšší prestiží a lepšími pracovními podmínkami. Pro pracovníky je jednodušší zvýšit si své vzdělání a kvalifikaci a z toho důvodu mají velkou šanci najít si nové zaměstnání na primárním trhu práce i po případném propuštění. Práce je zde dobře ohodnocena a je zajištěn i růst mezd. **Na sekundárním trhu práce** se soustřeďují pracovní místa s nižší mzdovou úrovní a nižší prestiží, s téměř žádnou možností profesního růstu. Malá možnost zvýšit si kvalifikaci znemožňuje pracovníkům přechod na primární trh. Jedná se o trh méně stabilních pracovních příležitostí s větším rizikem nezaměstnanosti, na kterém je však jednodušší získat nové zaměstnání, než na trhu primárním (Mareš, 2002). Na sekundárním trhu práce mají sklon se koncentrovat zejména hodně mladí nebo hodně staří pracovníci, ženy, osoby tělesně handicapované, málo vzdělané a nekvalifikované osoby, včetně příslušníků etnických menšin (Šimek, 2010).

Formální trh práce je trh pracovních příležitostí, které jsou tzv. oficiální. Tento trh je kontrolován a usměrňován institucemi, které zabezpečují jeho regulaci. **Neformální trh práce** je naopak mimo kontrolu těchto institucí. Jedná se o aktivity spadající do šedé a černé ekonomiky, ale také o samozásobitelství, rodinné a sousedské výpomoci a domácí práce. Na neformální trh práce patří i v poslední době velice častá práce načerno. Jedná se o práci zahraničních pracovníků bez pracovního povolení, ale také o práci tuzemských osob, které si na černém trhu práce přivydělávají (Mareš, 2002).

Interní pracovní trh je trh práce uvnitř jednotlivých podniků. Není trhem v pravém slova smyslu, jelikož na něm dochází k rozmísťování pracovníků, podle určených pravidel,

za účelem dosažení jasně stanovených cílů. **Externí pracovní trh** zahrnuje vnější trh, na kterém si tyto jednotlivé firmy vzájemně konkurují (Winkler a Wildmanová, 1999).

2.1.6 Znevýhodněné skupiny osob na trhu práce

Každý člověk má jiné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které nastávají na trhu práce. Skupiny lidí s nízkým vzděláním, vyšší věkem a dalšími „hendikepy“ mohou mít velký problém s nalezením vhodného pracovního uplatnění a jsou tedy na trhu práce více znevýhodněny, než např. lidé, kteří nejsou ochotni za práci dojíždět nebo lidé, kterým chybí kreativita (Kuchař, 2007). Tito lidé jsou vystaveni riziku opakované nezaměstnanosti a nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce, viz Kapitola 2.1.5. Část z nich dokonce nemá naději najít jakékoli zaměstnání, jelikož nesplňují požadavky zaměstnavatelů (Buchtová a kol, 2013).

Většina autorů (Buchtová a kol. 2013, Šimek 2007, Kuchař 2007, Sirovátka a kol. 2014) řadí mezi rizikové (znevýhodněné) skupiny nezaměstnaných na trhu práce:

- osoby se zdravotním postižením,
- mladší věkové skupiny (absolventy škol, mladistvé uchazeče o zaměstnání, mladé do 30 let),
- starší kategorie nezaměstnaných (lidé v předdůchodovém věku, lidé nad 50 let),
- málo kvalifikované a nekvalifikované osoby,
- ženy anebo nezaměstnané pečující o dítě do 15 let,
- dále někteří autoři uvádí také příslušníky etnických menšin, cizince, společensky nepřizpůsobivé nezaměstnané, nezaměstnané po výkonu trestu odnětí svobody atd.

Výše uvedené skupiny nezaměstnaných se mohou ocitnout v situaci, kdy jsou vyloučeni na pracovním trhu. Vyloučení na trhu práce přináší významná omezení v procesu participace na životě společnosti z důvodu omezení finančních zdrojů včetně dalších, např. psychologických a sociálních problémů, spojených s nalezením zaměstnání. Jedná se o ekonomickou dimenzi sociální exkluze (Šimek, 2010).

Znevýhodněné osoby na trhu práce bývají legislativně vymezovány jako osoby, kterým je věnována zvýšená pozornost při jejich začleňování na trh práce z pohledu služeb zaměstnanosti. Vhodně formulovaná opatření politiky zaměstnanosti orientovaná na tyto skupiny obyvatel podporují jejich zaměstnanost a zaměstnatelnost (Šimek, 2010).

2.2 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky státu. Usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Jedná se o soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dosažení rovnováhy na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil (Kliková a Kotlán, 2012). Politiku zaměstnanosti vytváří stát společně se zaměstnavateli, odborovými organizacemi a dalšími subjekty činnými na trhu práce. Při provádění politiky zaměstnanosti stát spolupracuje i s dalšími subjekty, zejména s územními samosprávnými celky, organizacemi zaměstnavatelů, profesními organizacemi a se sdružením osob se zdravotním postižením (Dvořáková, 2012). Politika zaměstnanosti je realizována zejména v rovině:

- **makroekonomické**, která působí plošně, především na straně poptávky po práci a může být zaměřena např. na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti (Kliková a Kotlán, 2012). Cílem v této rovině je především podpořit ekonomický růst, a v souvislosti s tím i tvorbu nových pracovních míst a zaměstnanost (Šimek, 2010),
- **regionální**, kde politika zaměstnanosti (politika trhu práce) řeší důsledky nerovnováhy na trhu práce a zaměřuje se při tom na regionální odlišnosti nezaměstnanosti pomocí různých programů. Tyto programy zmírňují negativa fungování pracovního trhu a jsou do jisté míry zaměřeny na řešení konkrétních situací v konkrétních oblastech (Kliková a Kotlán, 2012).

Winkler a Wildmanová (1999) uvádí, že politika zaměstnanosti nezasahuje do působnosti pracovního trhu na mikroúrovni, jelikož výkonnost, počet pracovníků, kvalifikační požadavky, výdělky a další jsou v kompetenci trhu. Na mikroúrovni firmy utvářejí vlastní podmínky pro přijímání a propouštění pracovníků, vývoj mezd a další záležitosti (Kliková a Kotlán, 2012).

2.2.1 Varianty, cíle a nástroje státní politiky zaměstnanosti

Programy politiky zaměstnanosti působící na makroekonomické úrovni jsou ovlivněny celkovým zaměřením hospodářské politiky státu (Kliková a Kotlán, 2012). V západních ekonomikách byly po válce realizovány dvě **varianty hospodářské politiky**. Jednalo se o keynesiánskou hospodářskou politiku a neokonzervativní hospodářskou politiku. Keynesiánská hospodářská politika byla realizována v 50. a 60. letech. Dle keynesiánců je nutné ekonomický systém regulovat, viz Kapitola 2.1.4. Tato regulace je zaměřena na stimulaci poptávky, což se realizuje aktivní rozpočtovou politikou. Výsledkem je vyšší tempo

ekonomického růstu, tvorba nových pracovních míst a pokles nezaměstnanosti. Neokonzervativní hospodářská politika byla realizována v 70. a 80. letech. Neokonzervativní přístup považuje ekonomický systém za stabilní a říká, že zásahy do něho způsobují nestabilitu. Neokonzervativní hospodářská politika dosáhla úspěchu v boji proti inflaci, ale neúspěchu v boji proti nezaměstnanosti. Došlo k preferenci cenové stability před dostatečnou zaměstnaností (Šimek, 2007).

Cílem státní politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi poptávkou po práci a nabídkou práce, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání (Kliková a Kotlán, 2012).

Dosažení těchto cílů probíhá pomocí velkého množství **nástrojů politiky zaměstnanosti**, jejichž míra uplatnění závisí také na celkové orientaci hospodářské politiky státu. Mezi nejdůležitější nástroje patří:

- zprostředkování zaměstnání,
- poskytování sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti, mzdového vyrovnání při zániku firmy,
- poradenství při volbě povolání,
- podpora profesního vzdělávání,
- poskytování služeb orientovaných na udržování a vytváření pracovních míst,
- statistika a výzkum trhu práce (Kotlán a Kliková 2012).

Nástroje politiky zaměstnanosti lze členit podle několika hledisek. Jedním z těchto hledisek je dělení podle cílové skupiny (zaměstnané a nezaměstnané osoby), další je pak dělení podle podnětů k vystoupení z trhu práce či podnětů ke vstupu na pracovní trh (Kliková a Kotlán, 2012). Obecně je známé a nejčastěji používané členění nástrojů (programů) politiky zaměstnanosti na aktivní a pasivní. Toto členění je používáno i OECD (Šimek, 2007).

2.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) úzce souvisí s rozvojem keynesiánské ekonomické teorie a byla od počátku zaměřena na konkrétní cílové skupiny (Kliková a Kotlán, 2012). Cílovým skupinami jsou osoby, které díky svým znevýhodněním nebo dokonce jejich kombinaci nemohou dlouhodobě nalézt práci a bez nástrojů APZ by bylo jejich uplatnění na trhu práce málo pravděpodobné (Sirovátka, Horáková a Horák, 2014). Tyto skupiny jsou blíže specifikovány v Kapitole 2.1.6.

V roce 1964 byla na zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce přijata „Úmluva o politice zaměstnanosti“. Každý členský stát, který tuto smlouvu ratifikoval, se zavazuje provádět aktivní politiku zaměstnanosti zaměřenou především na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a na svobodnou volbu zaměstnání (Šimek, 2007).

Kliková a Kotlán (2012, s. 233) uvádí, že „*aktivní politikou zaměstnanosti rozumíme všechna opatření, která aktivně stimulují nezaměstnané ke změně jejich postavení na trhu práce.*“ **Cílem aktivní politiky** zaměstnanosti je změna struktury nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnanosti tak, aby nedošlo k výraznému nárůstu inflace (Kliková a Kotlán, 2012).

Z důvodu mezinárodní srovnatelnosti v rámci zemí Evropské unie jsou **nástroje (programy) aktivní politiky** zaměstnanosti zatříděny do pěti skupin:

- **veřejné služby zaměstnanosti**, patří zde zprostředkování práce, podpora pracovní mobility, intenzivní kurzy a poradenství,
- **programy pro handicapované osoby**,
- **podpora tvorby nových pracovních míst**, jde o subvenci nových pracovních míst v soukromém sektoru, podporu osob, které se rozhodly samostatně podnikat, a přímou tvorbu pracovních míst ve veřejném sektoru,
- **programy pro nezaměstnanou mládež**,
- **pracovní příprava a výcvik**, jedná se o pracovní přípravu a rekvalifikace osob (Kliková a Kotlán, 2012).

Hodnocení aktivní politiky zaměstnanosti rozlišuje pozitivní i negativní efekty programů. Mezi **pozitivní účinky programů** patří pozitivní vliv na zvýšení zaměstnanosti, a to přímo (získání zaměstnání díky absolvovanému programu) i nepřímo v důsledku zlepšení některých předpokladů (zvýšení motivace k rekvalifikaci, zvýšení motivace hledat zaměstnání, zvýšení sebedůvěry nezaměstnaného). Existují také další pozitivní účinky programů, jako je snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných, ale také snížení rizika sociálního vyloučení nezaměstnaných, jelikož díky programům dochází ke zvýšení příjmu nezaměstnaných a k rozšíření sociálních kontaktů (Dvořáková, 2012). Je prokázáno, že sociální interakce mají významný vliv na míru nezaměstnanosti (OECD, 2005). Mezi **negativní efekty programů** aktivní politiky zaměstnanosti patří několik faktorů. Jedná se o „substituci“ (z důvodu přijetí účastníka programu je omezen nábor jiných pracovníků), „vytlačení“ (nahrazení zaměstnané pracovní síly účastníky programů), „mrtvou váhu“ (místa, která by byla vytvořena, nebo umístění, ke kterým by došlo, i bez programů). Negativem je také „efekt uzavření“, kdy z důvodu účasti v programech mají nezaměstnaní málo času

na hledání zaměstnaní, popřípadě hledání odkládají na později. Může se také stát, že jsou tzv. uzavřeni na dotovaných pracovních místech a přestávají hledat práci na otevřeném pracovním trhu. Někdy dochází i ke „creaming efektu“, kdy jsou pro programy vybírání schopnější nezaměstnaní před těmi, kteří by účast nejvíce potřebovali (Dvořáková, 2012).

Šimek (2007) uvádí, že při zkoumání účinnosti APZ je nezbytné problém studovat ze systémového hlediska a při realizaci programů politiky zaměstnanosti postupovat podle určité série kroků. Jedná se o stanovení logického základu programu; definování cílů; odhad výsledků; vlastní realizaci programu; průběžné zjišťování výsledků (monitoring); vlastní vyhodnocovací proces a zpětnou vazbu.

Faktem je, že aktivní politika zaměstnanosti je efektivnější než pasivní politika zaměstnanosti (Kuchař, 2007). **Pasivní politikou zaměstnanosti** rozumíme vytváření sociálně přijatelných podmínek pro dočasně nezaměstnané občany. Jedná se o příspěvek v nezaměstnanosti jako sociální pomoc nezaměstnaným s cílem zachovat jejich životní úroveň a předčasný odchod do důchodu z důvodu nepříznivé situace na pracovním trhu (Kliková a Kotlán, 2012). Aktivní politika zaměstnanosti je tedy výhodnější, jelikož je prevencí před nadměrnou zátěží ostatních částí systému sociálního zabezpečení, která navíc způsobuje multiplikační efekt, jelikož vyvolává potřebu dalších podpor a dávek (Kuchař, 2007).

3 Analýza trhu práce v okrese Vsetín v období 2012–2017

V České republice došlo v roce 2009 díky světové ekonomické krizi k nejvýraznějšímu ekonomickému propadu od přechodu na tržní ekonomiku v roce 1990. Ze zkušeností vývoje evropských ekonomik a ze zkušeností vývoje v České republice se ukazuje, že významnější než dočasný cyklický pokles, jsou déle působící strukturální poruchy. I v době krize byly více postiženy spíše okresy trpící strukturálními problémy. V letech 2009–2012 došlo k velkému nárůstu dlouhodobé nezaměstnanosti, což bylo způsobeno právě kombinací cyklické poruchy a strukturálních problémů trhu práce. Při dalším mírném poklesu ekonomiky na přelomu let 2012 a 2013 se pak nezaměstnanost dostala na historické maximum. Okres Vsetín patří mezi okresy, kde se dopad ekonomické krize projevil výrazným navýšením míry nezaměstnanosti, ale konečný stav nebyl tak závažný jako v nejvíce postižených okresech (Sirovátka a Šimíková, 2013).

3.1 Trh práce v České republice a ve Zlínském kraji

Dle hodnot ČSÚ (2018a) bylo ke konci roku 2017 nejvíce obyvatel České republiky zaměstnáno v sektoru služeb a to 59,4 %. V průmyslu a stavebnictví pracovalo 37,9 % zaměstnaných a v zemědělství pouze 2,7 %. Ve Zlínském kraji byla situace trochu odlišná, v sektoru zemědělství pracovalo cca 2,2 % zaměstnaných, ve službách cca 49,5 % zaměstnaných. Největší podíl pracovníků byl zaměstnán na rozdíl od hodnot za celou Českou republiku v průmyslu a stavebnictví, jednalo se o 49,5 % zaměstnaných.

Česká republika je malou otevřenou ekonomikou, které je závislá na zahraniční poptávce a investicích. V případě snížení produkce nezačínají firmy okamžitě propouštět, jelikož je to velice nákladné (odstupné, výpovědní lhůty), pokles zakázek řeší nejdříve odchodem pracovníků v důchodovém věku a úpravou pracovní doby. V opačném případě nevytvářejí ihned nová pracovní místa, zvýšenou poptávku po výrobcích a službách se snaží nejdříve pokrýt přesčasy, nové zaměstnance nabírají až po určité době (Tichá, 2015).

Situace na pracovním trhu se od roku 2012 do roku 2017 každým rokem měnila. Co se týká registrovaných uchazečů o zaměstnání, byla nejhorší situace jak v České republice, tak ve Zlínském kraji, v roce 2013, kdy se jejich počet vyšplhal na historické maximum. Od roku 2014 díky oživení ekonomiky začal klesat i počet registrovaných nezaměstnaných. Tento trend pokračoval až do roku 2017, kdy bylo evidováno v ČR o 316 213 nezaměstnaných osob

méně než v nejkritičtějším roce 2013. Ve Zlínském kraji pak o 19 938 lidí méně než v roce 2013.

V případě volných pracovních míst se zájem firem zaměstnat nové pracovníky projevil již na konci roku 2013. V České republice došlo na konci roku 2013 oproti roku 2012 jen k mírnému navýšení. Ve Zlínském kraji bylo navýšení volných pracovních pozic výraznější, k 31. 12. 2013 bylo nahlášeno o 948 míst více než na konci roku 2012. Od roku 2014 jsou zaměstnavateli hlášena stále nová a nová volná pracovní místa. Na konci roku 2017 došlo k situaci, kdy na jedno nahlášené volné pracovní místo v ČR připadal pouze cca 1 registrovaný uchazeč, ve Zlínském kraji na jednu volnou pozici vycházeli cca 2 uchazeči, viz Tab. 3.1.

Tab. 3.1 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v ČR a ve Zlínském kraji (k 31.12.)

Česká republika	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Počet UoZ	545 311	596 833	541 914	453 118	381 373	280 620
Celkový počet VPM	34 893	35 178	58 739	102 545	132 496	216 629
Počet UoZ na 1 VPM	15,6	17,0	9,2	4,4	2,9	1,3
Zlínský kraj	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Počet UoZ	32 100	33 978	29 439	23 874	19 848	14 040
Celkový počet VPM	1 269	2 217	2 749	5 810	6 528	7 975
Počet UoZ na 1 VPM	25,3	15,3	10,7	4,1	3,0	1,8

Zdroj: MPSV, 2018; vlastní zpracování

3.2 Charakteristika okresu Vsetín

Okres Vsetín je součástí Zlínského kraje, který vznikl k 1. lednu 2000 jako jeden ze čtrnácti krajů České republiky. Nachází se v severní části Zlínského kraje a svou jihozápadní hranicí sousedí se dvěma dalšími okresy tohoto kraje, a to zlínským a kroměřížským. Rozlohou 1 143 km² je největším okresem kraje, pokrývá 29 % jeho území. Na severu okres Vsetín hraničí s Olomouckým a Moravskoslezským krajem, na jihovýchodě sousedí se Slovenskou republikou. Vsetín patří k nejlesnatějším a nejhornatějším okresům České republiky. Lesy pokrývají 54 % celkové plochy okresu, na zemědělskou půdu připadá pouze 35 %. Nejvyšší hora je Čertův mlýn, nejnižší položeným místem pak dno koryta řeky Bečvy, které se nachází nedaleko obce Choryně. Územím protéká Vsetínská a Rožnovská řeka Bečva, které se slévají ve městě Valašské Meziříčí. Při tání sněhu nebo při přívalových srážkách zde mohou vznikat rozsáhlé povodně. Ložiska černého uhlí a zemního plynu jsou poměrně chudá, místní význam má těžba pískovce a stavebního kamene. Na území se nachází 504 km silnic a prochází jím také mezinárodní železniční trať. Rozsáhlé pastviny a horské

louky poskytují možnosti pro specifické druhy zemědělské produkce, například pastevectví. Dle údajů sčítání lidu z roku 2011 bylo nejvíce ekonomicky aktivních obyvatel zaměstnáno v průmyslu a to 35,8 %. Nejvíce jich pracovalo v elektrotechnických, strojírenských a dřevařských podnicích. V regionu se nachází také průmysl sklářský a gumárenský. Zemědělství zaměstnává pouze 2,6 % osob a převažuje v něm živočišná výroba. Významnou tradici v okrese má ovocnářství a výroba slivovice (páleníctví). Větší podíl obyvatel než v zemědělství pracuje v oblasti obchodu, oblasti sociální činnosti, ve stravování, ubytování a stavebnictví. Životní prostředí Vsetínska patří k nejméně poškozeným. Okres Vsetín je lákavou oblastí pro rekreaci s rychle se rozvíjející škálou služeb v oblasti cestovního ruchu. Krajina patří k nejcennějším bohatstvím okresu. V regionu se rozkládá chráněná krajinná oblast Beskydy, která poskytuje kromě horské přírody také možnosti sportovního vyžití a možnosti návštěvy unikátních historicko-kulturních památek (ČSÚ, 2016). V okrese Vsetín se nachází 61 obcí, z toho je šest měst a jeden městys. Město Vsetín, Valašské Meziříčí a Rožnov pod Radhoštěm jsou obce s rozšířenou působností. Město Karolinka a obec Horní Lideč patří mezi obce s pověřeným obecním úřadem (SS, 2018).

Průměrný **věk obyvatel** okresu byl v roce 2016 dle údajů ČSÚ (2017b) 40,6 let u mužů a 43,9 let u žen. Celkový věkový průměr všech obyvatel okresu vycházel na 42,3 let.

Dle posledních dostupných dat žilo v okrese Vsetín ke konci roku 2016 dohromady 143 380 obyvatel. Z toho bylo 50,8 % žen a 49,2 % mužů. Celkově tedy v okrese žilo o 2 372 více žen než mužů. Pokud bychom se zaměřili pouze na věkovou skupinu od 0 do 64 let, převažovali by muži. Žen je výrazně více až ve věkové skupině nad 65 let, viz Tab. 3.2. Co se týká složení věkových skupin, děti do 14 let tvořily 15,1 % obyvatelstva okresu, lidé starší 65 let představovali 19 %. Celkem 65,9 % obyvatel okresu bylo v produktivním věku.

Tab. 3.2 Věkové složení obyvatel v okrese Vsetín podle pohlaví (k 31. 12. 2016)

Věková skupina	Muži	Ženy	Obě pohlaví	% z celku
0–14	11 201	10 461	21 662	15,1
15–64	48 213	46 317	94 530	65,9
65+	11 090	16 098	27 188	19,0
Celkem	70 504	72 876	143 380	100,0

Zdroj: ČSÚ, 2017; vlastní zpracování

Podle hodnot ČSÚ (2017a) bylo rozložení věkové struktury obyvatelstva sledovaného regionu ke konci roku 2016 téměř totožné s rozložením věkové struktury obyvatelstva celé ČR. Okres Vsetín se tedy v porovnání s daty za celou ČR v tomto ohledu nijak nevymykal.

Počet obyvatel ve věku od 15 do 64 let je důležitý nejen pro zjištění podílu osob v produktivním věku na celkové populaci vybraného území, ale také pro výpočet podílu nezaměstnaných osob. **Podíl nezaměstnaných osob** lze zjistit, když počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadu práce ve věku 15 až 64 let vydělíme počtem všech lidí v této věkové kategorii žijících na daném území (ČSÚ, 2012). V následující tabulce Tab. 3.3 je zachycen vývoj podílu nezaměstnaných osob. Podíl nezaměstnaných osob v okrese Vsetín byl ve všech sledovaných letech vyšší než celorepublikový podíl a také vyšší než podíl za Zlínský kraj. I v porovnání s okresem Kroměříž, Uherské Hradiště a okresem Zlín byl podíl nezaměstnaných osob v regionu Vsetín téměř ve všech sledovaných letech nejvyšší. Výjimku tvořil rok 2014 a 2015, kdy dosáhl nejvyšší hodnoty okres Kroměříž. Na konci roku 2017 byl v okrese Vsetín a okrese Kroměříž zaznamenán shodný podíl nezaměstnanosti, a to 4,1 %. Porovnávání okresů mezi sebou je však velice složité, jelikož každý okres má jinou dopravní infrastrukturu, mzdové podmínky, velikost a počet firem a další specifika. Zvláštností okresu Vsetín je například ohraničení jeho jihovýchodní části Slovenskou republikou.

Tab. 3.3 Podíl nezaměstnaných osob ČR, Zlínského kraje a jeho okresů v % (k 31.12.)

Oblast	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Česká republika	7,4	8,2	7,5	6,2	5,2	3,8
Zlínský kraj	7,8	8,3	7,4	6,0	4,9	3,4
Okres Vsetín	9,1	9,7	8,5	7,0	5,9	4,1
Okres Kroměříž	8,5	9,1	8,6	7,2	5,8	4,1
Okres Uherské Hradiště	7,5	7,8	6,4	5,2	4,5	3,2
Okres Zlín	6,7	7,3	6,5	5,1	4,0	2,7

Zdroj: MPSV, 2018; vlastní zpracování

3.3 Poptávka po práci v okrese Vsetín

Pro správné posouzení situace na regionálním trhu práce je důležité provedení analýzy poptávky po práci, kterou, jak již bylo řečeno, představují zaměstnavatelé a jejich zájem přijímat nové zaměstnance. Tento zájem lze analyzovat i podle množství nahlášených volných pracovních míst a jejich struktury.

3.3.1 Zaměstnavatelé

Ke dni 31. 12. 2017 bylo v okrese Vsetín registrováno dle statistik ČSSZ (2018) 3 137 zaměstnavatelů, což bylo o 3 zaměstnavatele méně než na konci roku 2016. Počet zaměstnavatelů se vrátil na stejnou hodnotu, která byla naměřena na konci roku 2015. Podíl zaměstnavatelů registrovaných v okrese Vsetín na všech zaměstnavatelích Zlínského kraje

činil 22,5 %. Množství zaměstnavatelů v okrese Vsetín se za poslední 3 roky výrazně neměnil a zůstává stabilní.

Zaměstnavatelé v okrese Vsetín jsou monitorováni prostřednictvím Úřadu práce ČR. Monitoring firem probíhá v průběhu roku ve vybraných firmách formou osobních návštěv. Dále je firmám nad 20 až 25 zaměstnanců jednou ročně zasílán k vyplnění monitorovací dotazník. Tento dotazník slouží pro interní potřeby Úřadu práce ČR, ke sledování a vyhodnocování situace na pracovním trhu. Informace poskytnuté firmami o plánovaném nabírání a propouštění pracovníků a o struktuře pracovní síly jsou důležité pro orgány regionální samosprávy, a to především pro nastavení regionální politiky v oblasti vzdělávání (MPSV, 2018b).

Mezi nejvýznamnější **zaměstnavatele okresu** Vsetín v posledních letech patřila firma INDET SAFETY SYSTEMS a.s. (výroba střeliva a zbraní – pyrotechnické iniciátory pro automobilový průmysl); firma Brose CZ spol. s r.o. (výroba součástek pro automobilový průmysl – systémy pro zamykání); firma DEZA, a.s. (zpracování tekutých odpadů z koksování černého uhlí) a firma SEMICONDUCTOR CZECH REPUBLIC, s.r.o (výroba monokrystalů, desek a polovodičových součástek). Tyto 4 organizace zaměstnávaly každá více než 1000 zaměstnanců. Mezi další významné zaměstnavatele regionu patřila firma Austin Detonator s.r.o. (výroba iniciátorů a rozbušek do airbagů); firma Gumárny Zubří, akciová společnost (výroba produktů z technické pryže, a to zejména pro strojírenský, automobilový a stavební průmysl a na ochranné masky); podnik PWO Czech Republic a.s. (výroba lisovacích nástrojů pro úpravu plechu, obráběcích strojů, transferových nástrojů, měřicích přípravků, výroba montážních sestav a plechových výlisků pro automobilový průmysl); firma WOCO STV s.r.o. (výroba součástek a funkčních systémů pro automobilový průmysl); družstvo JEDNOTA, spotřební družstvo ve Vsetíně (maloobchodní činnost s potravinářským zbožím); zaměstnavatel TES VSETÍN s.r.o (konstrukce, výroba, opravy a servis generátorů, pohonů, motorů, komponentů elektrických strojů); podnik Vsetínská nemocnice a.s (péče o nemocné) a firma MP Krásno, a.s. (zhotovení výrobků z drůbežího masa a masných výrobků). Těchto 8 organizací zaměstnávalo každá od 500 do 999 zaměstnanců (ÚPČR, 2015; ÚPČR, 2018). Vyjmenovaní nejvýznamnější zaměstnavatelé regionu podnikají v automobilovém, elektrotechnickém, chemickém, strojírenském a potravinářském průmyslu. Okres Vsetín je nejvíce závislý na průmyslu automobilovém, který v okrese převažuje. Velký význam má také průmysl strojírenský.

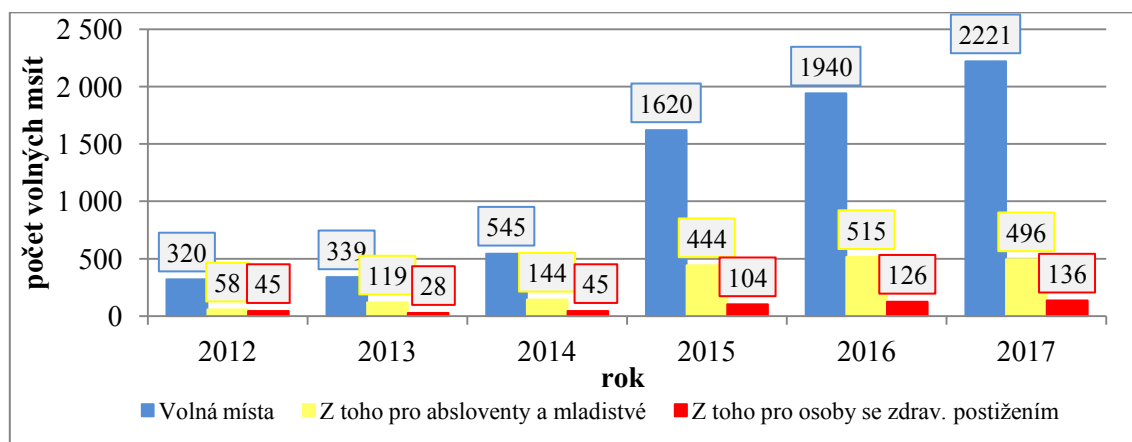
3.3.2 Volná pracovní místa

Zaměstnavatelé hledají zaměstnance buď svépomocí, prostřednictvím agentur práce a inzerátů nebo mohou využít možnosti nahlásit volné pracovní místo (VPM) na příslušném úřadu práce. Po nahlášení VPM je, dle požadavku zaměstnavatele, toto místo zveřejněno na internetových stránkách MPSV nebo je pouze vyvěšeno v budovách úřadů práce. Volné pracovní místo může být zaměstnavatelem nahlášeno pomocí integrovaného portálu MPSV, do kterého je však potřeba nejdříve vyřídít přístup. Další možností je nahlášení volného místa osobně, emailem nebo datovou schránkou, což je více operativní. K navedení je potřeba vyplnit formulář, viz Příloha č. 1, ve kterém je nutné uvést název zaměstnavatele, profesi, kód profese podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, požadované vzdělání, předpokládanou hrubou mzdou, typ pracovněprávního vztahu a další. Do roku 2011 vyplývala povinnost hlásit každé volné pracovní místo ze Zákona o zaměstnanosti, od 1. 1. 2012 tato povinnost zanikla. I přesto je počet volných pracovních míst registrovaných příslušným úřadem práce důležitý údaj k posouzení situace na trhu práce.

Počet volných pracovních míst

Počet nahlášených pracovních míst v okrese Vsetín se od roku 2012 každoročně zvyšoval, viz Graf 3.1. K mírnému nárůstu došlo již na konci roku 2013, jednalo se o navýšení o 19 volných pracovních míst oproti konci roku 2012. Od roku 2014 byla hlášena volná pracovní místa ve vyšší míře, než tomu bylo v předchozích letech. Vyšší zájem zaměstnavatelů přijímat nové pracovníky byl jistě spojen se zlepšující se ekonomickou situací, kdy firmy v okrese Vsetín díky novým zakázkám a investicím potřebovaly další pracovní sílu.

Graf 3.1 Počet volných pracovních míst 2012–2017 (k 31.12.)



Zdroj: MPSV, 2018a; vlastní zpracování

Ke konci roku 2016 bylo nahlášeno a zaregistrováno o 1 620 míst více než ke konci roku 2012. V roce 2017 tento trend nadále pokračoval a oproti roku 2016 došlo k navýšení o dalších 281 pracovních míst, viz Graf 3.1. Ve sledovaných letech se zvyšoval i počet nahlášených volných pracovních pozic vhodných pro absolventy. Ze 45 volných pozic s tímto požadavkem na konci roku 2012 jejich počet k 31. 12. 2017 stoupl až na 496 míst. Nejvíce volných míst pro tyto osoby bylo registrováno ke konci roku 2016. Jako problém se však jeví nízký počet volných míst vhodných pro osoby zdravotně postižené. Tato místa na konci roku 2017 tvořila pouze 6 % celkových nahlášených pracovních míst (v roce 2012 to bylo 20 %). Nezáměr ze strany zaměstnavatelů o zdravotně postižené pracovníky může být způsoben tím, že tyto osoby často nezvládají tolik práce jako osoby zdravé a mnohdy je potřeba přizpůsobit pracovní podmínky jejich zdravotnímu stavu.

Volná pracovní místa podle CZ-ISCO

Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO je založena na dvou hlavních principech, kterými jsou druh vykonávané práce a úroveň dovedností. Zaměstnání, která vyžadují vykonávání stejných činností, by měla být vždy zaříděna do stejné skupiny. I přesto, že požadované vzdělání nebo kvalifikace konkrétního pracovníka se mohou lišit (ČSÚ, 2018).

Tab. 3.4 Struktura volných pracovních míst v okrese Vsetín podle klasifikace CZ – ISCO (k 31.12.)

CZ - ISCO	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %
Tř. 1	3	0,9	6	1,8	6	1,1	7	0,4	13	0,7	11	0,5
Tř. 2	38	11,9	67	19,8	51	9,4	69	4,3	90	4,6	95	4,3
Tř. 3	94	29,4	51	15,0	80	14,7	106	6,5	108	5,6	129	5,8
Tř. 4	25	7,8	27	8,0	21	3,9	36	2,2	57	2,9	55	2,5
Tř. 5	56	17,5	41	12,1	93	17,1	234	14,4	243	12,5	286	12,9
Tř. 6	2	0,6	2	0,6	1	0,2	2	0,1	12	0,6	9	0,4
Tř. 7	19	5,9	50	14,7	130	23,9	262	16,2	389	20,1	516	23,2
Tř. 8	30	9,4	50	14,7	76	13,9	407	25,1	522	26,9	750	33,8
Tř. 9	53	16,6	44	13,0	87	16,0	497	30,7	506	26,1	370	16,7
x	0	0,0	1	0,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Celkem	320	100,0	339	100,0	545	100,0	1620	100,0	1 940	100,0	2 221	100,0

Zdroj: MPSV, 2018a; vlastní výpočty a zpracování

Tř. 1 Zákonníci a řídící pracovníci

Tř. 2 Specialisté

Tř. 3 Techničtí a odborní pracovníci

Tř. 4 Nižší administrativní pracovníci (úředníci)

Tř. 5 Pracovníci ve službách a prodeji

Tř. 6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství

Tř. 7 Řemeslníci a opraváři

Tř. 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři

Tř. 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

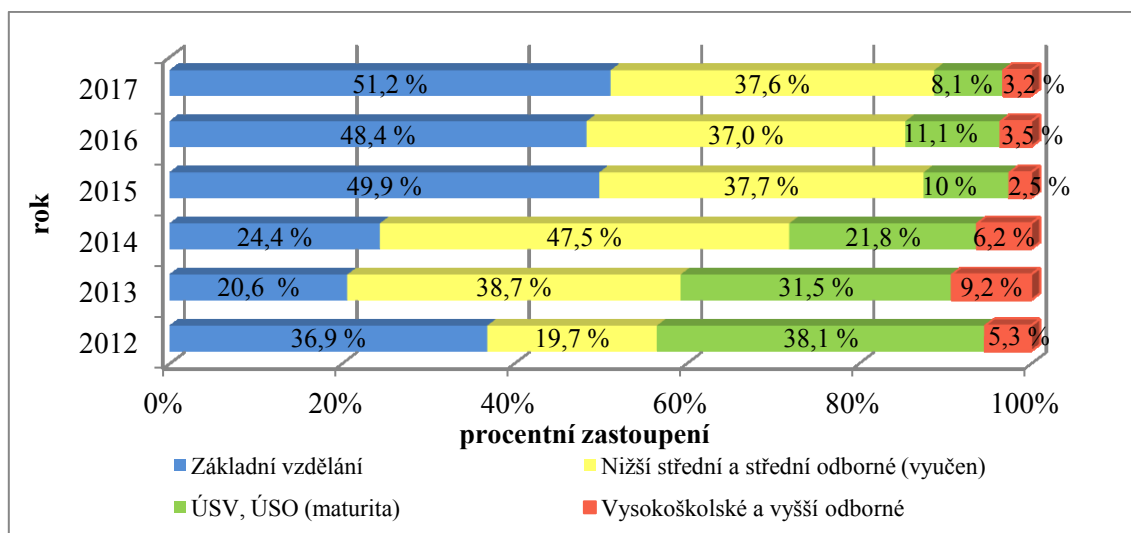
x Neuvedeno

V regionu Vsetín došlo ve sledovaných letech ke změnám struktury volných pracovních míst podle klasifikace CZ – ISCO, viz Tab. 3.4. Zaměstnavatelé ke konci roku 2012 a 2013 hledali nejčastěji technické a odborné pracovníky a specialisty. Na konci roku 2014 bylo registrováno nejvíce volných pozic pro řemeslníky a opraváře, jednalo se o 23,9 % nahlášených míst. K 31. 12. 2015 zaměstnavatelé poptávali především nekvalifikované a pomocné pracovníky, v této třídě bylo nahlášeno 497 volných pozic, což znamenalo o 444 míst více než v roce 2012. Ke konci roku 2016 a 2017 bylo zaevidováno největší množství volných pracovních míst pro montéry a pracovníky obsluhy strojů a zařízení, jednalo se o 522 pozic na konci roku 2016 a o 750 míst na konci roku 2017. S ohledem na předmět podnikání nejvýznamnějších zaměstnavatelů okresu Vsetín, viz Kapitola 3.3.1, není zvyšující se požadavek přijímat novou pracovní sílu právě na tyto pozice nijak překvapující. Přes 20 % nahlášených volných míst ke konci roku 2016 a 2017 tvořily také pozice pro řemeslníky a opraváře, což mohlo být způsobeno příznivou situací ve stavebnictví. Firmy v posledních sledovaných letech hledaly ve vyšší míře i pomocné pracovníky.

Volná pracovní místa z hlediska požadavku na vzdělání

Požadovaný stupeň vzdělání je vždy uveden u každého registrovaného volného pracovního místa. Pro stejný druh práce může být požadováno jiné vzdělání, s ohledem na požadavky zaměstnavatele. Například na pozici manipulačního dělníka může některá firma požadovat maturitu, jiné stačí základní vzdělání.

Graf 3.2 Struktura volných míst podle požadavku na vzdělání 2012–2017 (k 31.12.)



Zdroj: MPSV, 2018a; vlastní výpočty a zpracování

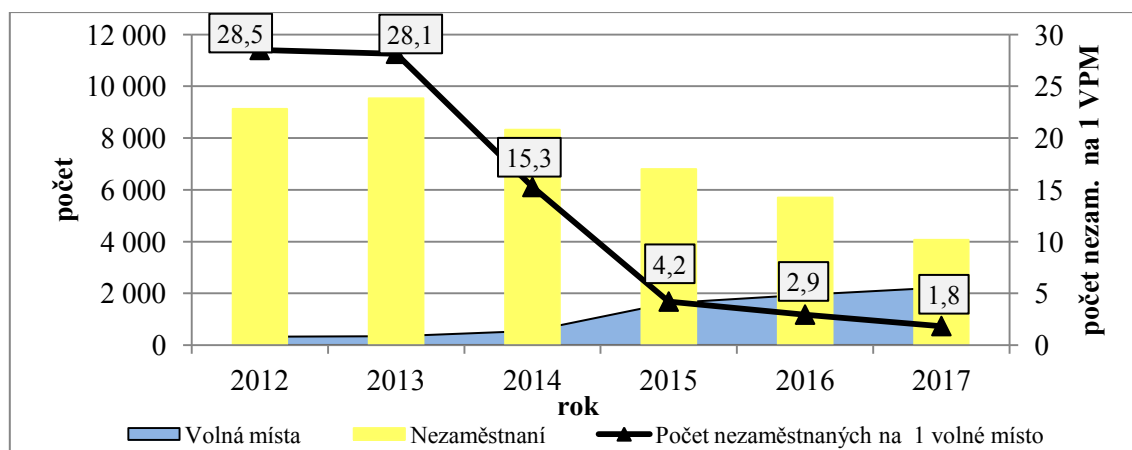
S přibývajícím počtem volných pracovních míst se požadavky zaměstnavatelů na vzdělání nových pracovníků zmírňovaly. Registrované volné pozice s požadavkem maturitního

a vyššího vzdělání na konci roku 2012 tvořily 43,4 % (absolutně 139) všech evidovaných míst, k 31. 12. 2017 to bylo jen 11,3 % (absolutně 212) pozic, viz Graf 3.2. I když se díky příznivé ekonomické situaci absolutně počet volných pozic pro osoby s maturitním a vyšším vzděláním zvýšil, poměrně se hodnota rapidně snížila. Nejvíce nahlášených volných pracovních míst na konci sledovaných let bylo s požadavkem na nižší než maturitní vzdělání. Nejvyšší podíl volných míst s požadavkem na vyučení byl nhlášen na konci roku 2014 a to 47,5 %, od roku 2015 se procentní zastoupení pohybovalo okolo 37 %. Volná místa s požadavkem na základní vzdělání od konce roku 2015 tvořila okolo 50 % všech nahlášených volných pracovních pozic. Je tedy patrné, že zaměstnavatelé v posledních letech upřednostňovali vyučené a nekvalifikované pracovníky. Vysoký podíl registrovaných volných pracovních pozic pro pracovníky se základním vzděláním může být způsoben i neochotou nezaměstnaných takové pracovní místo přijmout, jelikož se v mnoha případech jedná o nepřetržitý nebo vícesměnný provoz s nabízenou nízkou nebo minimální mzdou. Podrobnější struktura VPM podle požadavku na dosažené vzdělání je vložena v Příloze č. 2.

Počet nezaměstnaných na jedno volné pracovní místo

S narůstajícím počtem volných míst a poklesem registrovaných nezaměstnaných se zvyšuje šance lidí bez práce najít si vhodné zaměstnání. Zatímco na konci roku 2012 a 2013 připadalo na 1 registrované volné pracovní místo cca 28 uchazečů, na konci roku 2014 to bylo cca 15 uchazečů. K 31. 12. 2015 pak připadali na 1 volnou pozici cca 4 zájemci. Ze sledovaných hodnot lze soudit, že se zlepšuje postavení nezaměstnaných, kteří mají vyšší šanci nalézt si zaměstnání, ale zhoršuje se situace firem, jelikož nabídka nezaměstnaných je omezená. Na konci roku 2016 vycházeli na 1 volné místo cca 3 uchazeči, k 31. 12. 2017 to již byly pouze cca 2 nezaměstnané osoby. Situace je znázorněna v Grafu 3.3.

Graf 3.3 Počet nezaměstnaných na 1 volné místo 2012–2017 (k 31.12.)



Zdroj: MPSV 2018, vlastní výpočet a zpracování

3.3.3 Zahraniční zaměstnanost

Občané členských států EU, včetně jejich rodinných příslušníků, nejsou dle Zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a mají stejné právní postavení jako občané ČR, stejně jsou chápáni i občané z EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci. Tyto osoby tedy nepotřebují povolení k zaměstnání. V případě zaměstnání občana z EU, EHP a Švýcarska, ale i v případě ukončení zaměstnání tohoto občana, jsou firmy pouze povinny do určitého termínu písemně informovat příslušný úřad práce o této skutečnosti. Pro zaměstnání cizinců z třetích zemí platí jiná pravidla. Cizinci mohou být zaměstnání na našem území v případě, že obdrželi povolení k zaměstnání, pokud je toto povolení podle zákona potřebné, a oprávnění k pobytu, nebo získali modrou kartu, zaměstnaneckou kartu (dříve zelenou kartu), nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance (MPSV, 2018d).

S ohledem na změnu informačních systémů na MPSV nejsou statistiky týkající se zaměstnávání zahraničních zaměstnanců v ČR za období leden 2012 až únor 2014 k dispozici. Dle hodnot ÚPČR (interní, 2018) bylo k 31. 12. 2014 v okrese Vsetín zaměstnáno 1 540 zahraničních zaměstnanců. Ke konci roku 2015 došlo k navýšení na 1 890 osob. Vzhledem ke zvyšující se poptávce po zahraničních zaměstnancích z důvodu nedostatku domácích pracovníků došlo k navýšení jejich počtu i v dalších letech. Ke konci roku 2016 bylo v regionu Vsetín zaměstnáno 2 146 pracovníků z EU, EHP, Švýcarska a třetích zemí. Na konci roku 2017 tento počet opět vzrostl, a to o dalších 671 osob. K 31. 12. 2017 bylo tedy v okrese zaměstnáno 2 817 zahraničních zaměstnanců. V rámci EU se nejčastěji jednalo o občany ze Slovenska, pro které je region Vsetín velmi blízko a někteří mohou z domu do práce i dojíždět. V případě pracovníků ze třetích zemí převažovali občané z Ukrajiny. Kromě zaměstnaných cizinců jsou v okrese také cizinci, kteří jsou OSVČ. Dle posledních dostupných dat ČSÚ (2017c) bylo k 31. 12. 2016 registrováno 356 cizinců s platným živnostenským oprávněním, v porovnání s rokem 2012 tento počet dokonce o 1 živnostníka poklesl. Počet živnostníků tedy na rozdíl od počtu zahraničních zaměstnanců nenarůstá. Dle ÚPČR (2018) má Zlínský kraj 2. nejmenší počet cizinců-podnikatelů (v přepočtu na tis. obyvatel) v ČR.

Volná pracovní místa pro cizince

V případě zájmu zaměstnat cizince ze třetích zemí musí zaměstnavatel vždy nahlásit volné pracovní místo na příslušném úřadu práce, jelikož povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta a modrá karta se vydávají na konkrétní pracovní místo u konkrétního zaměstnavatele. Pracovní místo musí být vždy přednostně nabídnuto domácí pracovní síle. Zaměstnavatel může cizince z třetích zemí přijmout pouze na takové volné pracovní místo, u kterého je

prokázáno, že s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo s ohledem na nedostatek vhodných kandidátů nelze toto místo obsadit jiným způsobem (MPSV, 2018d).

Počet volných pracovních míst s požadavkem na zaměstnání cizinců ze třetích zemí se v průběhu sledovaných let dle údajů ÚPČR (interní, 2018a) v okrese Vsetín také navýšil. Zatímco ke konci roku 2014 bylo nahlášeno 17 míst vhodných pro cizince, ke konci roku 2015 se jednalo o 357 pozic. V závěru roku 2016 tento počet oproti předchozímu roku činil o dalších 200 volných míst více. K 31. 12. 2017 tvořily pozice s požadavkem na zaměstnání cizinců 36, 2 % všech registrovaných volných míst, absolutně 805 pozic. Od roku 2014 se ve většině případů jednalo o volné pracovní místo s požadavkem zaměstnat osobu se zaměstnaneckou kartou. Zaměstnat cizince se zaměstnaneckou kartou je možné až po uplynutí 30 dnů ode dne, kdy bylo místo zveřejněno a nabízeno domácí pracovní síle. Podrobnější struktura VPM pro cizince je dostupná pouze za roky 2016 a 2017, viz Tab. 3.5.

Tab. 3.5 Volná pracovní místa pro cizince (k 31.12.)

k 31.12.	pro cizince celkem	z toho		
		s povolením k zaměstnání	se zaměstnaneckou kartou	s modrou kartou
2016	557	15	533	9
2017	805	0	804	1

Zdroj: MPSV, 2018f; vlastní zpracování

Evropské služby zaměstnanosti

Posláním sítě Evropské služby zaměstnanosti (EURES) je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Službu EURES nabízí všech 28 členských států EU, Island, Lichtenštejnsko, Norsko a také Švýcarsko. V ČR je tato služba zajišťována Úřadem práce ČR. Základním úkolem sítě EURES je poskytovat služby uchazečům a zájemcům o práci, ale také pracujícím a zaměstnavatelům, kteří chtějí využívat práva volného pohybu osob. Základním informačním zdrojem sítě EURES je Evropský portál pracovní mobility, který je spravován Evropskou komisí. Na tomto portále je k dispozici obsáhlá databáze volných pracovních pozic v členských zemích sítě EURES. Zájemci o práci v zahraničí si na portále mohou vytvořit svůj profesní životopis a uložit ho do databáze. Tento životopis je k dispozici všem zaměstnavatelům, kteří jsou na portále EURES zaregistrováni. Díky portálu mohou zájemci o práci také zjistit potřebné informace o životních a pracovních podmínkách v konkrétní zemi. Pomocí sítě EURES jsou také nabízeny informační a poradenské služby, které jsou poskytovány poradci a kontaktními pracovníky EURES (MPSV, 2018c). Pro okres Vsetín

je určen poradce, který je zaměstnán Krajskou pobočkou úřadu práce ve Zlíně a kontaktní pracovník, který je umístěn na Kontaktním pracovišti úřadu práce ve Vsetíně.

3.4 Nabídka práce v okrese Vsetín

Pro posouzení situace na trhu práce v okrese Vsetín je potřeba analyzovat i regionální nabídku práce. Nabídka práce je ovlivněna řadou ekonomických, demografických i sociálních faktorů. Na nabídku práce má také vliv věk odchodů do důchodu, počet žen v domácnosti a také cizí státní příslušníci v regionu.

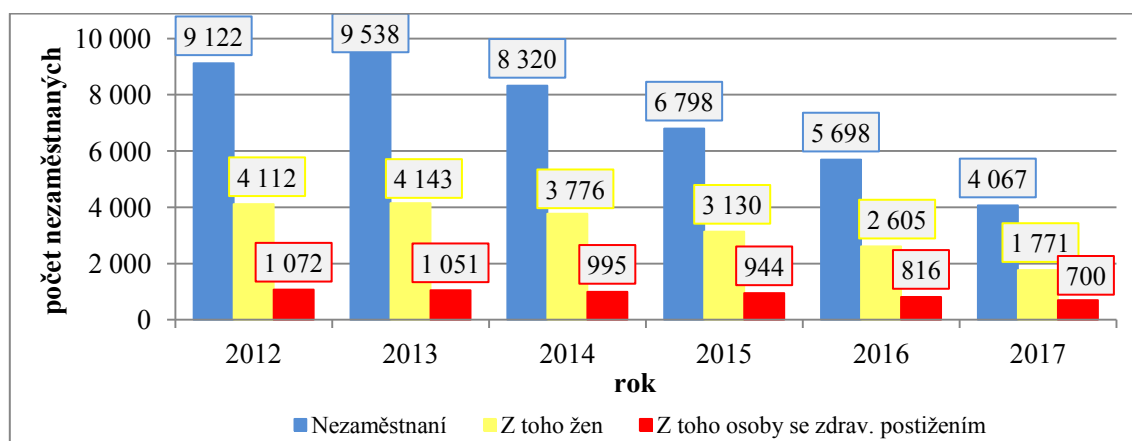
3.4.1 Nezaměstnané osoby a jejich struktura

Nezaměstnaný registrovaný úřadem práce ve věku 15–64 let by měl být schopen při nabídce vhodného zaměstnání bezprostředně nastoupit do zaměstnání, jedná se o tzv. dosažitelného uchazeče. Existují však případy, kdy uchazeč díky nějaké překážce nemůže do práce ihned nastoupit. Jedná se o uchazeče ve výkonu trestu, ve vazbě, v pracovní neschopnosti, o uchazeče, který pobírá peněžitou pomoc v mateřství, je v rekvalifikačním kurzu atd. Tyto do dosažitelných nemůžeme započítávat (ČSÚ, 2017d). V následujících analýzách bude vždy počítáno s celkovým počtem registrovaných nezaměstnaných.

Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání

Nejvyšší množství nezaměstnaných bylo registrováno v regionu na konci roku 2013, stejně jako v ČR a ve Zlínském kraji, viz Kapitola 3.1. Od roku 2014 se počet osob registrovaných úřadem práce každoročně snižoval. Ke konci roku 2017 bylo v okrese Vsetín evidováno pouze 4 067 osob, což znamenalo o 5 471 osob méně než v roce 2013, viz Graf 3.4.

Graf 3.4 Počet nezaměstnaných 2012–2017 (k 31.12.)



Zdroj: MPSV, 2018a; vlastní zpracování

S měnící se ekonomickou situací klesal i počet žen bez práce. K 31. 12. 2017 bylo registrováno téměř o 57 % žen méně než ke konci roku 2012. Ve všech sledovaných letech evidoval úřad práce více nezaměstnaných mužů než žen. Ke konci posledního sledovaného roku činilo procentní zastoupení žen 43,5 %, mužů bez práce bylo 56,5 %. V analyzovaných letech se také snižoval počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením, jak je znázorněno, viz Graf 3.4. Snížení bylo ve srovnání s poklesem všech nezaměstnaných spíše pozvolné. Osoby se zdravotním postižením potřebují při umísťování na trh práce zvláštní péči, je u nich vyšší nemocnost a nalezení vhodného pracovního místa je složitější. Nejvyšší počet zdravotně postižených v evidenci byl zaznamenán na konci roku 2012, a to 1 072 osob. Ke konci roku 2017 bylo evidováno o 35 % osob zdravotně postižených méně, než v roce 2012. K 31. 12. 2017 činilo procentní zastoupení zdravotně postižených na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných 17,2 %, v roce 2012 to bylo pouze 11,8 %.

Věková struktura nezaměstnaných

Situace osob do 29 let věku se ve sledovaných letech výrazně zlepšila. Ke konci roku 2012 bylo registrováno 2 626 osob bez práce v této věkové skupině. K jejich poklesu docházelo již od konce roku 2013, viz Tab. 3.6. K 31. 12. 2017 jejich počet klesl na 809 osob, jednalo se o pokles o 8,9 procentního bodu oproti roku 2012. Na konci roku 2017 tvořily tyto osoby pouze 19,9 % nezaměstnaných. V případě osob nad 50 let věku je situace opačná. I když došlo absolutně k poklesu evidovaných nezaměstnaných nad 50 let, poměrně se jejich hodnota výrazně zvýšila. Zatímco na konci roku 2012 tvořili lidé nad 50 let pouze 27,3 % nezaměstnaných, na konci roku 2013 to bylo již 28,3 %. Koncem roku 2014 došlo k dalšímu navýšení o 3 procentní body oproti roku 2013. Tento trend pokračoval i v letech 2014, 2015 a 2016. K 31. 12. 2017 tvořily osoby nad 50 let 41,2 % nezaměstnaných. Oproti roku 2012 došlo k navýšení o 13,9 procentního bodu.

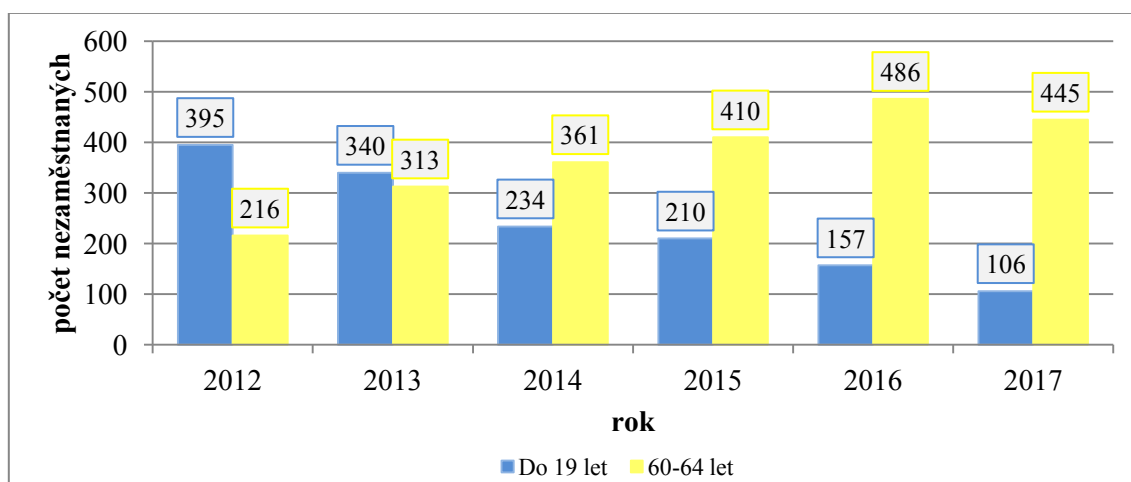
Tab. 3.6 Věková struktura nezaměstnaných (k 31.12.)

Věk	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %
Do 29 let	2 626	28,8	2 571	27,0	2 043	24,6	1 509	22,2	1 197	21,0	809	19,9
30–49 let	4 007	43,9	4 268	44,7	3 670	44,1	2 925	43,0	2 378	41,7	1 582	38,9
Nad 50 let	2 489	27,3	2 699	28,3	2 607	31,3	2 364	34,8	2 123	37,3	1 676	41,2
Celkem	9 122	100,0	9 538	100,0	8 320	100,0	6 798	100,0	5 698	100,0	4 067	100,0

Zdroj: MPSV, 2018a; vlastní výpočty a zpracování

V Grafu 3.5 je zobrazen vývoj počtu nezaměstnaných v hraničních věkových skupinách. Počty osob bez práce u skupiny do 19 let věku se výrazně snižují. Na konci roku 2017 bylo registrováno v okrese Vsetín pouze 106 osob do 19 let, což bylo o 51 osob méně oproti roku 2016 a dokonce o 289 osob méně než na konci roku 2012. I přes celkový pokles nezaměstnaných v evidenci úřadu práce se výrazně zvýšil počet osob bez práce ve věkové skupině 60–64 let. Na konci roku 2012 bylo v evidenci 216 nezaměstnaných ve věku 60–64 let. Od roku 2013 docházelo každoročně k navýšení. Nejhorší situace byla zaznamenána k 31. 12. 2016, kdy bylo bez práce celkem 486 lidí v této věkové skupině. Ke konci roku 2017 došlo k mírnému poklesu oproti roku 2016 a to o 41 osob, ve srovnání s rokem 2012 však evidoval úřad práce o 229 osob v tomto věku více.

Graf 3.5 Počet nezaměstnaných do 19 let a nad 60 let 2012–2017 (k 31.12.)

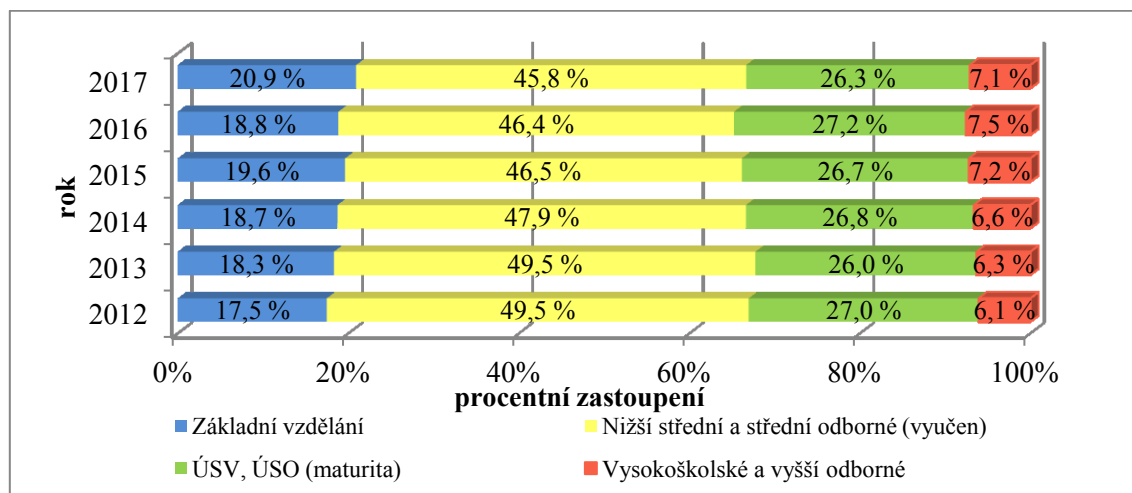


Zdroj: MPSV, 2018a; vlastní zpracování

Vzdělanostní struktura nezaměstnaných

I přes značný pokles počtu nezaměstnaných se jejich vzdělanostní složení v analyzovaném období výrazně neměnilo, viz Graf 3.6. Vzdělanostní struktura osob bez práce byla ve všech sledovaných letech přibližně stejná, osoby s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním tvořily 6–7 % nezaměstnaných, lidé s maturitním vysvědčením kolem 26–27 %. Ve sledovaných letech lze pozorovat mírné navýšení podílu osob se základním vzděláním. Procentní zastoupení nezaměstnaných se základním vzděláním ke konci roku 2017 činilo 20,9 %, tj. o 3,4 procentního bodu více než na konci roku 2012. U zastoupení osob s výučním listem lze naopak pozorovat mírný pokles. K 31. 12. 2017 tvořily tyto osoby 45,8 % registrovaných nezaměstnaných, což znamenalo o 3,7 procentního bodu méně než ke konci roku 2012. Podrobnější vzdělanostní struktura nezaměstnaných je zachycena v Příloze č. 3.

Graf 3.6 Vzdělanostní struktura nezaměstnaných 2012–2017 (k 31.12.)



Zdroj: MPSV, 2018a; vlastní výpočty a zpracování

Uchazeči o zaměstnání podle délky evidence

Okres Vsetín vykazoval dlouhodobě vysoký podíl nezaměstnaných s délkou evidence kratší než 3 měsíce. Procentní zastoupení osob bez práce s evidencí do 3 měsíců dosáhl ke konci roku 2017 hodnoty 40,2 % (absolutně 1 634 osob), což bylo o 13,3 procentního bodu více než na konci roku 2013, kdy bylo procentní zastoupení této skupiny nejnižší, viz Tab. 3.7. Zvyšující se podíl krátkodobě nezaměstnaných může být zapříčiněn frikční nezaměstnaností, kdy díky zlepšující se ekonomické situaci lidé ztrácí obavy změnit práci a než nastoupí do nového zaměstnání, krátkodobě se zaregistrují na úřadu práce. Na konci roku může být vysoký počet uchazečů s evidencí kratší než 3 měsíce zkreslen i sezónní nezaměstnaností, kdy se do evidence úřadu práce v zimních měsících často hlásí lidé, jejichž zaměstnání nebo podnikání bylo závislé na počasí (stavebnictví, zemědělství). Nárůst podílu krátkodobě nezaměstnaných je z dlouhodobého hlediska možno chápat pozitivně. Naopak problematickou skupinou v okrese Vsetín byli nezaměstnaní, kteří hledali práci déle než 1 rok. Tito lidé postupně ztrácí pracovní návyky, sociální kontakty a může se výrazně zhoršit i jejich finanční situace, jelikož již nepobírají podporu v nezaměstnanosti. Nejvíce nezaměstnaných s evidencí delší než 12 měsíců bylo registrováno v okrese Vsetín na konci roku 2013, jednalo se o 3 790 osob. Nejvyšší procentní zastoupení na celkovém počtu nezaměstnaných tvořily tyto osoby v roce 2014 a to dokonce 40,6 %. K 31. 12. 2017 činil podíl osob dlouhodobě bez práce 30,7 %, absolutně 1 249 nezaměstnaných, z toho 851 osob bylo bez zaměstnání déle než 2 roky. Dle MPSV (2018a) průměrná doba evidence osob, které se vyřadily z registru ÚP k 31. 12. 2017, činila 373 dnů. Nejdelší průměrná doba

v nezaměstnanosti byla naměřena u vyřazených uchazečů na konci roku 2013, jednalo se o 396 dnů. Nejkratší překvapivě na konci roku 2012 a to 253 dnů.

Tab. 3.7 Struktura nezaměstnaných podle délky evidence (k 31.12.)

Délka nezam.	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %
Do 3 měsíců	2 987	32,7	2 569	26,9	2 404	28,9	2 152	31,7	2 063	36,2	1 634	40,2
3–12 měsíců	3 083	33,8	3 179	33,3	2 536	30,5	2 088	30,7	1 761	30,9	1 184	29,1
Nad 12 měsíců	3 052	33,5	3 790	39,7	3 380	40,6	2 558	37,6	1 874	32,9	1 249	30,7
Celkem	9 122	100,0	9 538	100,0	8 320	100,0	6 798	100,0	5 698	100,0	4 067	100,0

Zdroj: MPSV, 2018a; vlastní výpočty a zpracování

Obtížně umístitelné skupiny nezaměstnaných na trhu práce v okrese Vsetín

Mezi nejobtížněji umístitelné uchazeče o zaměstnání na trhu práce v okrese Vsetín, na které by měla být zaměřena aktivní politika zaměstnanosti, v letech 2012 až 2017 dle předchozích analýz patřily:

- osoby zdravotně postižené,
- osoby straší 50 let, zvláště pak osoby nad 60 let věku,
- málo kvalifikované osoby, zejména lidé s žádným a základním vzděláním,
- nezaměstnané osoby, které byly v evidenci úřadu práce registrovány déle než 12 měsíců.

Jako další problematickou skupinu lze vnímat osoby, které pečují o děti do 15 let věku. Dle hodnot MPSV (2018a) byl absolutně nejvyšší počet nezaměstnaných s dítětem do 15 let evidován na konci roku 2013, jednalo se o 1 436 osob. Nejvyšší procentní podíl byl naměřen koncem roku 2016 a to 20,2 %. K 31. 12. 2017 tvořili tyto lidé 17,8 % nezaměstnaných, oproti roku 2012 došlo k navýšení o 4,4 procentní body. Existují i další problémové skupiny nezaměstnaných, které však ve sledovaném období zatím nelze analyzovat. Jedná se například o osoby žijící v okrese, které pobírají dávku pomoci v hmotné nouzi. V roce 2018 již budou tyto osoby statisticky sledovány. Za problémovou skupinu mohou být považováni také státní příslušníci z jiných zemí.

3.4.2 Nezaměstnaní z EU, EHP a třetích zemí

Jak již bylo zmíněno, některé statistiky týkající se zahraničních občanů za rok 2012, 2013 a za začátek roku 2014 nejsou z důvodu změny informačního systému MPSV k dispozici.

Od roku 2014 pozorujeme pokles osob bez práce původem z EU, EHP a třetích zemí registrovaných úřady práce v okrese Vsetín, viz Tab. 3.8. Ke konci roku 2014 bylo evidováno 98 nezaměstnaných osob, od roku 2015 se jejich počet začal každoročně snižovat. Na konci roku 2016 byl zaznamenán pokles o 4 osoby oproti předchozímu roku. K 31. 12. 2017 úřady práce v regionu Vsetín registrovaly pouze 47 občanů z jiných zemí. V případě zemí EU a EHP se jednalo v převážné většině případů o občany ze Slovenské republiky. V případě třetích zemí šlo nejčastěji o občany z Ukrajiny.

Tab. 3.8 Osoby z EU, EHP a třetích zemí evidované v okrese (k 31.12.)

Nezaměstnaní	2014	2015	2016	2017
Z EU a EHP	64	55	51	28
Ze třetích zemí	34	25	23	19
Celkem	98	80	74	47

Zdroj: MPSV, 2018e, vlastní zpracování

4 Vyhodnocení působení vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Vsetín

Dle Zákona č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti jsou za nástroje, jimiž je prováděna aktivní politika zaměstnanosti v České republice, považovány zejména:

- společensky účelná pracovní místa a překlenovací příspěvek,
- veřejně prospěšné práce,
- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Mezi další nástroje APZ patří podpora zaměstnávání zdravotně postižených osob např. formou zřizování chráněných pracovních míst a poskytování finančních příspěvků na částečnou úhradu nákladů na jejich provoz; poradenství; sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Rekvalifikací se rozumí rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace nebo získání nové kvalifikace, včetně jejího obnovování a udržování. Rekvalifikace probíhá formou získání nových teoretických vědomostí a praktických zkušeností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Při určování rozsahu a obsahu rekvalifikace se vždy přihlíží k charakteristikám konkrétní osoby. **Investiční pobídky** jsou nástroj APZ, v rámci něhož se u zaměstnavatele, který obdržel rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje školení a rekvalifikace nových zaměstnanců a také vytváření nových pracovních míst. **Poradenství** uskutečňují nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce s cílem zjistit kvalifikační a osobnostní předpoklady fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování zaměstnání, výběr vhodného nástroje APZ apod. **Sdíleným zprostředkováním zaměstnání** lze chápat zprostředkování zaměstnání registrovaným uchazečům o zaměstnání prostřednictvím pracovní agentury. **Cílenými programy k řešení zaměstnanosti** se rozumí programy, které jsou zaměřeny na řešení okresních, obecních, krajských nebo dokonce celostátních problémů v oblasti zaměstnanosti. Cílené programy se mohou v jednotlivých krajích a okresech lišit. Mohou být spolufinancovány ze Strukturálních fondů EU a dalších programů EU (Zákon č. 435/2004 Sb., 2018). **Veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a překlenovací příspěvek** budou podrobněji charakterizovány v Kapitole 4.3.

4.1 Aktivní politika zaměstnanosti v České republice a Zlínském kraji

V Tab. 4.1 jsou zobrazeny vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti realizované v České republice. V roce 2012 až 2014 bylo nejvíce osob v České republice podpořeno rekvalifikací zabezpečovanou Úřadem práce. Zvolenou rekvalifikaci, kterou si může nezaměstnaný zabezpečit sám, bylo podpořeno méně osob, jistě i z důvodu, že při této rekvalifikaci nevzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti a vyřízení a schválení žádosti je komplikovanější. V roce 2015 mezi nejvíce využívaný nástroj APZ patřila společensky účelná pracovní místa vyhrazené zaměstnavatelem, v rámci tohoto nástroje bylo v roce 2015 umístěno na trh práce 49 908 nezaměstnaných. Tento nástroj byl nejvíce využíván i v roce 2016. Počet jednotlivců umístěných v roce 2016 poklesl na 24 789. I přesto, že počet podpořených osob klesl, počet nezaměstnaných také klesal, jak bylo analyzováno v předchozí kapitole, z čehož vyplývá, že firmy byly více ochotny zaměstnávat registrované nezaměstnané i bez příspěvku APZ. V roce 2017 byly nejvíce využívány veřejně prospěšné práce, v rámci kterých bylo umístěno 19 259 osob. Mezi málo využívané nástroje APZ patřily společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek na provoz chráněného pracovního místa. Celkově největší počet osob byl pomocí nástrojů APZ podpořen v roce 2015, nejnižší pak v roce 2012.

Tab. 4.1 Počet podpořených osob vybranými nástroji APZ v ČR (k 31.12.)

Vybrané nástroje APZ	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Veřejně prospěšné práce	12 833	21 839	22 967	35 176	22 608	19 259
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	186	222	185	67	30	17
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	9 319	19 191	30 513	49 908	24 789	16 021
SÚPM – SVČ	1 875	2 303	2 383	2 643	1 940	1 399
CHPM a CHPM – SVČ	817	768	1 132	1 255	899	1 187
Překlenovací příspěvek	130	270	276	273	192	128
Příspěvek na zapracování	13	54	36	1	0	1
Příspěvek na provoz CHPD, CHPM, CHPM – SVČ	1 514	92	125	115	127	134
Rekvalifikace	18 631	27 877	25 849	20 437	12 847	11 478
Zvolené rekvalifikace	6 568	13 561	20 605	17 641	9 701	6 696
Celkem	51 886	86 177	104 071	127 516	73 133	56 320

Zdroj: MPSV, 2018; MPSV, 2018h; vlastní zpracování

Ve Zlínském kraji byl taktéž nejvyšší počet osob umístěn/ podpořen nástrojem APZ v roce 2015, nejnižší v roce 2017, viz Tab. 4.2. Co se týká nejvíce využívaných nástrojů, situace v kraji byla v jednotlivých letech odlišná než situace v celé ČR. V roce 2012, 2013 a 2017 se nejvíce frekventovaným nástrojem staly rekvalifikace. V roce 2014, 2015 a 2016 to byly

SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem. Vysoký počet osob byl také podpořen v rámci VPP. Ve Zlínském kraji se ve sledovaných letech neobjevil ani jeden příspěvek na zapracování. Příspěvek na SÚPM zřízené zaměstnavatelem byl využit pouze jednou a to v roce 2012 v okrese Kroměříž. Od roku 2013 se také velmi výjimečně poskytoval příspěvek na provoz.

Tab. 4.2 Počet podpořených osob vybranými nástroji APZ ve Zlínském kraji (k 31.12.)

Vybrané nástroje APZ	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Veřejně prospěšné práce	822	1 944	1 708	2 000	1 404	1 050
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	1	0	0	0	0	0
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	695	1 592	2 250	3 234	1 676	989
SÚPM – SVČ	50	80	115	157	134	126
CHPM a CHPM – SVČ	68	64	109	106	120	107
Překlenovací příspěvek	10	14	18	20	17	14
Příspěvek na zapracování	0	0	0	0	0	0
Příspěvek na provoz CHPD, CHPM, CHPM – SVČ	247	2	2	2	4	2
Rekvalifikace	1 679	3 019	1 923	1 263	1 646	1 218
Zvolené rekvalifikace	550	1 005	1 583	1 488	686	389
Celkem	4 122	7 720	7 708	8 270	5 687	3 895

Zdroj: MPSV, 2018; ÚPČR, 2016; vlastní zpracování

V roce 2016 byl vytvořen nový nástroj APZ, který zpočátku pilotovaly jen vybrané kraje, jednalo se o příspěvek na podporu regionální mobility (přestěhování, dojíždění). V rámci celé ČR bylo tímto příspěvkem v prvním roce podpořeno 644 osob. Od roku 2017 je příspěvek využíván i ostatními kraji. Ve Zlínském kraji bylo v roce 2017 podpořeno 284 jednotlivců, v celé republice se jednalo o 3010 osob (MPSV, 2018).

APZ je v ČR financována z prostředků státního rozpočtu (národních zdrojů), ale také prostřednictvím Evropského sociálního fondu, v rámci sedmiletých operačních programů. V roce 2007–2013 se jednalo o Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, v roce 2014–2020 o Operační program Zaměstnanost. Hospodaření s těmito prostředky se řídí zákonem č.218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech. V Tab. 4.3 jsou uvedeny skutečně čerpané výdaje na APZ v jednotlivých letech, jedná se o součet národních a evropských prostředků. Nejvyšší výdaje na APZ byly vynaloženy ve Zlínském kraji i v ČR v roce 2015, v těchto letech bylo podpořeno/ umístěno i nejvíce osob.

Tab. 4.3 Skutečné čerpání výdajů na APZ v jednotlivých letech (v tis. Kč)

Výdaje na APZ	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Česká republika	2 451 117	4 251 090	6 386 630	9 668 796	6 860 876	4 703 189
Zlínský kraj	149 779	331 923	517 221	657 951	434 888	270 778
% podíl kraje vůči ČR	6,1	7,8	8,1	6,8	6,3	5,8

Zdroj: MPSV, 2018ch; vlastní zpracování

4.2 Úřad práce České republiky – Kontaktní pracoviště Vsetín

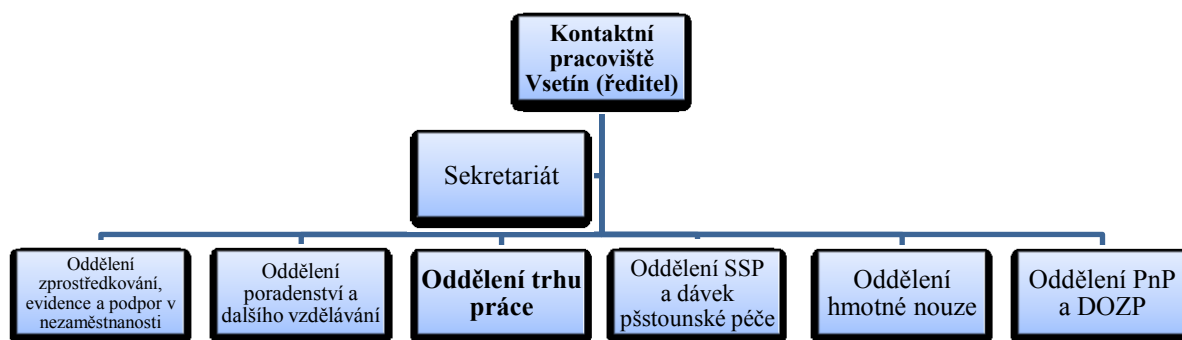
Úřad práce České republiky je organizační složkou státu, jedná se o správní úřad s celostátní působností. Úřad práce ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011, Zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které zároveň Úřad práce ČR (ÚPČR) řídí. ÚPČR se člení na generální ředitelství, pobočku pro hlavní město Prahu, krajské pobočky a kontaktní pracoviště. Kontaktní pracoviště jsou organizačními jednotkami krajských poboček. Jedním z kontaktních pracovišť je i Kontaktní pracoviště Vsetín, které je organizačním útvarům Krajské pobočky ve Zlíně.

Kontaktní pracoviště Vsetín plní úkoly v oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání, zejména:

- sleduje databázi, podává a vyhledává informace o volných pracovních místech a aktualizuje je,
- vede evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, zároveň rozhoduje o nezařazení a vyřazení z této evidence, vydává správní rozhodnutí a vyhledává uchazečům o zaměstnání vhodné pracovní uplatnění,
- projednává s uchazeči možnosti pracovního uplatnění na společensky účelných pracovních místech, veřejně prospěšných pracích a možnosti rekvalifikace,
- provádí výběr uchazečů v rámci realizace jednotlivých nástrojů APZ a podílí se na realizaci opatření a nástrojů APZ,
- podílí se na sociálně právním a profesním poradenství v oblasti zaměstnanosti,
- sjednává a vypracovává individuální akční plány (MPSV, 2018i).

Dále plní úkoly v oblasti podpory v nezaměstnanosti, státní sociální podpory, pomoci v hmotné nouzi, poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a další (MPSV, 2018i).

Obrázek 4.1 Organizační struktura ÚPČR, Kontaktního pracoviště Vsetín



Zdroj: MPSV, 2018j; vlastní úprava

Realizaci společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšných prací, které budou dále hodnoceny má v kompetenci oddělení trhu práce, viz Obrázek 4.1.

4.3 Vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Vsetín

Jak bylo zjištěno v Kapitole 4.1, mezi jedny z nejvíce využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR i ve Zlínském kraji patří rekvalifikace, ty jsou zaměřeny na přípravu a výcvik. Pokud jde o nástroje zaměřené na přímou tvorbu a subvenci pracovních míst, jsou v ČR i ve Zlínském kraji nejvíce frekventovány společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce, které budou dále hodnoceny.

4.3.1 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající především v úklidu a údržbě veřejných prostranství, komunikací a veřejných budov nebo v jiných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Obec nebo jiná instituce je vytváří nejdéle na 24 kalendářních měsíců, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání, a to i opakovaně (Zákon č. 435/2004 Sb., 2018). Za jinou obdobnou činnost mohou být považovány práce osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné práce ve školách a při údržbě sportovišť, pomocné práce v oblasti sociální, kulturní a v oblasti charity (MPSV, 2018k). Veřejně prospěšné práce nemohou být zaměřovány na pravidelné činnosti, jedná se vždy o dodatečné nebo sezónní práce, které musí být orientovány na veřejné zájmy (Kliková a Kotlán, 2012). Na tyto práce může Úřad práce zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

Na tento příspěvek není právní nárok. O schválení žádosti o poskytnutí příspěvku v rámci VPP rozhoduje příslušný úřad práce. Zaměstnavatel musí k žádosti doložit povinné přílohy, jako je doklad o vedení bankovního účtu, potvrzení o bezdlužnosti vůči finančnímu úřadu, celnímu úřadu, zdravotním pojišťovnám a další přílohy. Uchazeč o zaměstnání, o kterého si zaměstnavatel žádá, musí spadat do znevýhodněných skupin uchazečů, na které se aktuálně, dle situace na pracovním trhu, příslušný úřad práce zaměřuje. Pokud je žádost schválena, uzavírá příslušný úřad práce se zaměstnavatelem dohodu. Po podpisu dohody uzavírá zaměstnavatel s uchazečem o zaměstnání pracovní smlouvu, která musí být v souladu s dohodou a řídí se zákoníkem práce. Na základě této dohody může být zaměstnavateli poskytnut příspěvek na mzdové náklady. Ten lze proplatit až do výše skutečně uhrazených prostředků na platy nebo mzdy na zaměstnance, včetně pojistného na veřejné zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,

kteřé za sebe zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu pracovníka umístěného na VPP. V dohodě je však nasmlouvaná maximální možná výše měsíčního příspěvku, kterou nelze překročit. Příspěvek je vyplácen měsíčně zpětně, tzn., že zaměstnavatel nejdříve uhradí mzdové náklady a až následně žádá úřad práce o refundaci. Veřejně prospěšné práce nemohou být vykonávány za účelem zisku, vždy musí jít o činnost vykonávanou ve veřejném zájmu.

Zařazení nezaměstnaného do pracovního procesu pomocí VPP mu umožní znovu získat nebo posílit pracovní návyky a v mnoha případech opět se začlenit do společnosti a předcházet prohloubení jeho finančních nebo sociálních problémů spojených s nezaměstnaností.

Financování příspěvku na veřejně prospěšné práce

Jak již bylo řečeno, nástroje APZ mohou být financovány jak z Evropského sociálního fondu (evropských zdrojů), tak ze státního rozpočtu ČR (národních zdrojů). Financování VPP z evropských zdrojů, probíhalo od roku 2012 v rámci několika projektů, viz Tab. 4.4.

Tab. 4.4 Projekty Evropského sociálního fondu zaměřené na VPP

Projekty ESF	Zahájení realizace	Ukončení realizace	Operační program	Financované nástroje APZ
Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti	1. 1. 2012	31. 12. 2015	OPLZZ	VPP SÚPM - vyhrazené
Nové pracovní příležitosti	1. 4. 2015	31. 3. 2017	OPLZZ + OPZ	VPP SÚPM - vyhrazené
Nové pracovní příležitosti - VPP	1. 9. 2015	31. 12. 2018	OPZ	VPP

Zdroj: ESFČR 2016, 2018, 2018a; vlastní zpracování

Cílovou skupinou všech tří projektů jsou uchazeči o zaměstnání, kterým je dle § 33 odst. 1 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče a pozornost (ESFČR, 2018). Na projekt „Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti“ navázal projekt „Nové pracovní příležitosti“, který sloužil zejména k zachování financování při přechodu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost na Operační program Zaměstnanost. Na projekt „Nové pracovní příležitosti“ plynule navázal projekt „Nové pracovní příležitosti – VPP“, který stále probíhá a jeho realizace bude ukončena na konci roku 2018. Všechny zmíněné projekty jsou projekty národní, tzn., že probíhaly nebo probíhají v celé ČR.

V okrese Vsetín byly k financování příspěvku na VPP využívány všechny zmíněné projekty. Z důvodu změny informačních systémů je možné zkoumat vyplacené finanční prostředky až od roku 2014, viz Tab. 4.5. Přednostně by měly být používány finanční prostředky z evropských zdrojů, což bylo ve všech letech dodrženo. V roce 2015 byly

finanční prostředky poskytovány pouze z evropských zdrojů, jelikož v tomto roce byly v realizaci všechny 3 projekty. Nejvíce finančních prostředků bylo vyplaceno v roce 2016, i z důvodu vysokých závazků, které vznikly v roce 2015. Nejméně finančních prostředků bylo vyplaceno v roce 2017, což odpovídá situaci na trhu práce analyzované v předchozí kapitole, kdy klesá počet nezaměstnaných, tudíž i náklady na VPP jsou nižší.

Tab. 4.5 Výše vyplacených finančních prostředků, včetně závazků z minulých let, v Kč (k 31.12)

VPP	2014	2015	2016	2017
Výše finančních prostředků poskytnutých z národních zdrojů				
volné čerpání	1 567 447	0	4 742 419	16 940 019
Výše finančních prostředků poskytnutých z ESF				
Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti	49 910 890	37 836 615	x	x
Nové pracovní příležitosti	x	15 879 995	22 920 717	1 892 030
Nové pracovní příležitosti – VPP	x	1 074 012	31 507 623	26 633 137
Celkem ESF a volné čerpání	51 478 337	54 790 622	59 170 759	45 465 186
% podíl z národních zdrojů	3,0	0,0	8,0	37,3
% podíl z ESF	97,0	100,0	92,0	62,7

Zdroj: ÚPČR interní, 2018c; vlastní zpracování

Za poslední 4 roky bylo nejvíce financí proplaceno v rámci projektu „Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti“, viz Příloha č. 4.

Je obtížné určit průměrné náklady vztahující se na jedno vytvořené pracovní místo, jelikož každá dohoda trvá jinak dlouho a pracovní poměr může probíhat ve více letech (např. uchazeč nastoupí do pracovního poměru v listopadu jednoho roku a skončí v dubnu dalšího roku). V okrese Vsetín byl ve sledovaných letech příspěvek poskytován na 6 až 12 měsíců, na tuto dobu uzavírá zaměstnavatel s nezaměstnaným i pracovní poměr. Příspěvek na dobu 24 měsíců byl v okrese Vsetín poskytován ojediněle jen ve velmi výjimečných případech. Například v případě zaměstnání koordinátorů a asistentů prevence kriminality (ÚPČR, 2018). Výše měsíčního příspěvku na jednoho pracovníka poskytovaná v jednotlivých letech je zobrazena v Tab. 4.6. Výše měsíčního příspěvku na 1 pracovníka je pro všechny profese stejná, výjimkou jsou koordinátoři VPP a asistenti prevence kriminality, na které je poskytován příspěvek o něco vyšší, jelikož vykonávají odbornější práci, na kterou se váže vyšší mzda. Nejnižší měsíční příspěvek na pomocné dělníky byl poskytován v roce 2012, nejvyšší v roce 2013 a 2017. V roce 2013 byl příspěvek navýšen oproti roku 2012 o 6 000 Kč. Jak bylo analyzováno v předchozí kapitole, v roce 2013 byl v okrese Vsetín registrován nejvyšší počet nezaměstnaných, navýšení příspěvku mělo jistě zaměstnavatele motivovat k vytváření takto podporovaných pracovních míst, které by vedlo ke snížení nezaměstnanosti v době

ekonomické krize. V roce 2017 bylo navýšení příspěvku na 15 000 Kč měsíčně způsobeno spíše zvyšující se minimální mzdou, jelikož vyšší minimální mzda zvyšuje i mzdové náklady obcí a neziskových organizací na pracovníky zaměstnané v rámci VPP.

Tab. 4.6 Druhy práce a výše měsíčního příspěvku na 1 pracovníka umístěného na VPP

Druh práce	2012	2013	2014	2015	2016	2017
pomocný dělník a ostatní druhy práce	9 000 nebo 10 000	15 000	12 000	14 000	14 000	15 000
koordinátor	15 000	15 000	13 500	15 000 nebo 18 000	15 000	16 000
asistent prevence kriminality	x	x	x	x	15 000	16 000

Zdroj: ÚPČR interní, 2018d; vlastní zpracování

Nejvíce žádanou profesí v regionu Vsetín byl pomocný dělník na úklid veřejných prostranství a budov. Do roku 2016 byl poskytován příspěvek také na pozici osobních asistentů ke zdravotně postiženým dětem a dozorů v mateřských, základních a středních školách. Od roku 2017 příspěvek na tyto pozice KoP Vsetín neposkytuje. Školy však stejně jako obce a ostatní neziskové organizace mohou zaměstnat pomocného dělníka. Od roku 2016 je možné poskytnout příspěvek také na asistenta prevence kriminality, jehož náplní práce je dohled nad dodržováním pravidel občanského soužití a dohled nad udržováním veřejného pořádku, především na úřadech a ve vyloučených lokalitách (MPSV, 2016). Tento příspěvek využívají spíše větší města s městskou policií. V případě, že zaměstnavatel přijme pět pomocných dělníků, je možnost poskytnout příspěvek na koordinátora.

Nezaměstnaní podpoření v rámci veřejně prospěšných prací

V okrese Vsetín jsou každoročně nastaveny skupiny uchazečů, které budou v daném roce v rámci VPP i SÚPM podporovány. Zaměření VPP a SÚPM v okrese nesmí být v rozporu s nastavením projektů ESF, v rámci kterých jsou příspěvky financovány, a musí být v souladu s instrukcemi MPSV, se směrnicemi a nařízeními generálního ředitelství ÚPČR a krajské pobočky ÚPČR. Skupiny podporovaných uchazečů jsou ve všech okresech kraje obdobné, mezi kraji se však mohou lišit, dle konkrétní situace na místním trhu práce. V předchozí kapitole bylo na základě analýzy trhu práce zjištěno, že mezi rizikové skupiny uchazečů v okrese Vsetín patřily, mimo jiné, osoby zdravotně postižené, osoby starší 50 let a osoby dlouhodobě evidované. Počty a podíly těchto skupin nezaměstnaných umístěných na VPP jsou zobrazeny v Tab. 4.7. Nejvíce osob umístěných pomocí VPP do pracovního poměru bylo vykázáno v roce 2013, 2015 a 2016. V roce 2013 lze pozorovat vysoký nárůst oproti roku 2012, a to o 250 osob, což bylo zapříčiněno i již zmiňovaným vysokým měsíčním

příspěvkem, který organizace motivoval k nabírání nových pracovníků v rámci VPP, jelikož veškeré mzdové náklady z pracovníkem spojené byly hrazeny úřadem práce. V roce 2015 a 2016 byly organizace i díky probíhajícím monitorovacím návštěvám o příspěvku více informované než v předchozích letech a více ho využívaly. Maximum osob bylo podpořeno v roce 2015, kdy bylo možné příspěvek financovat ze tří evropských projektů, viz Tab. 4.4. V roce 2017 došlo oproti roku 2016 k poklesu o 143 osob.

Tab. 4.7 Počty umístěných osob spadajících do vybraných rizikových skupin (k 31.12.)

VPP	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ve věku nad 50 let v evidenci ÚP	2 489	2 699	2 607	2 364	2 123	1 676
Ve věku nad 50 let umístěných na VPP	100	183	212	278	262	243
Počet osob se zdravotním postižením v evidenci ÚP	1 072	1 051	995	944	816	700
Počet osob se zdravotním postižením umístěných na VPP	43	43	73	117	92	92
Počet osob nezaměstnaných déle než 12 měsíců v evidenci ÚP	3 052	3 790	3 380	2 558	1 874	1 249
Počet osob nezaměstnaných déle než 12 měsíců umístěných na VPP	129	249	264	346	262	112
Celkový počet osob umístěných na VPP	304	554	496	636	530	387
% podíl osob nad 50 let umístěných na VPP	32,9	33,0	42,7	43,7	49,4	62,8
% podíl osob se zdravotním postižením umístěných na VPP	14,1	7,8	14,7	18,4	17,4	23,8
% podíl osob nezaměstnaných déle než 12 měsíců umístěných na VPP	42,4	44,9	53,2	54,4	49,4	28,9

Zdroj: MPSV, 2018a; ÚPČR interní, 2018b; vlastní výpočty a zpracování

KoP Vsetín se v rámci VPP zaměřoval na všechny rizikové skupiny analyzované v předchozí kapitole. Postupně se zvyšoval podíl osob starších 50 let umístěných pomocí VPP, v roce 2017 dosáhl dokonce 62,8 %. Zvyšoval se i podíl zdravotně postižených osob, viz Tab. 4.7. Do roku 2016 tvořili nezaměstnaní registrovaní na ÚP déle než 12 měsíců kolem 40 až 50 % osob umístěných na VPP. V roce 2017 jejich podíl znatelně klesl. Některé osoby samozřejmě mohou mít kumulaci hendikepů, tzn., že mohou být ve věku nad 50 let, zdravotně postižené a ještě s délkou evidence nad 12 měsíců, proto součet podílů v Tab. 4.7 může přesahovat 100 %.

Jak bylo zmíněno v teoretické části práce, negativem některých nástrojů APZ je tzv. „efekt uzavření“, kdy je uchazeč uzavřen na dotovaném místě a díky němu přestává hledat práci na otevřeném trhu práce (Dvořáková, 2012). Tento problém se často vyskytuje i u VPP, kdy nezaměstnaný často spoléhá na to, že obec nebo organizace jej po nějaké době opakovaně zaměstná a tudíž nevyvíjí snahu nalézt si nedotované pracovní místo trvalejšího charakteru.

Sirovátka a Šimíková (2013) uvádí, že i ze strany obce je jednodušší zařadit na VPP „osvědčeného pracovníka“, kterého není potřeba zaučovat.

4.3.2 Společensky účelná pracovní místa vyhrazená zaměstnavatelem

Společensky účelnými pracovními místy (SÚPM) lze chápat pracovní místa, která zaměstnavatel vyhrazuje nebo zřizuje pro obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání na základě dohody uzavřené s úřadem práce (Zákon č. 435/2004 Sb., 2018). Jelikož byl ve sledovaném období ve Zlínském kraji poskytnut na zřízení SÚPM pouze jeden příspěvek, a to v roce 2012 v okrese Kroměříž, viz Tab. 4.2, budou za okres Vsetín vyhodnoceny pouze SÚPM vyhrazená. Na společensky účelná pracovní místa vyhrazená, stejně jako na veřejně prospěšné práce, může úřad práce poskytnout příspěvek na mzdové náklady a ani na tento příspěvek není právní nárok. Schvalování podané žádosti o příspěvek probíhá stejným způsobem jako u VPP. Po schválení žádosti a uzavření dohody s úřadem práce může zaměstnavatel přijmout do pracovního poměru požadovaného pracovníka. Měsíční příspěvek je stejně jako u VPP poskytován měsíčně zpětně a je možné ho poskytnout až do výše vyplacených prostředků na mzdu nebo plat zaměstnance, včetně veřejného zdravotního pojištění, sociálního pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu pracovníka umístěného na SÚPM vyhrazené. Maximální možný příspěvek je však předem určen v dohodě o poskytnutí příspěvku. Příspěvek na společensky účelné pracovní místo je možné, na rozdíl od VPP, poskytnout i zaměstnavateli, který podniká za účelem zisku, mohou ho však využít i neziskové organizace a obce.

Financování příspěvku na společensky účelná pracovní místa vyhrazená

V rámci národních individuálních projektů financovaných z evropských zdrojů „Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti“ a „Nové pracovní příležitosti“ byly financovány nástroje VPP i SÚPM, viz Tab. 4.4. Národní individuální projekt „Nové pracovní příležitost – SÚPM“, který je v realizaci od 1. 9. 2015 do 31. 12. 2018, už je zaměřen pouze na SÚPM. Příspěvek na SÚPM vyhrazené lze financovat i z regionálních individuálních projektů, které se v každém kraji liší a jsou zaměřeny na konkrétnější skupiny nezaměstnaných. Ve Zlínském kraji je nyní v realizaci např. projekt „Nová šance ve Zlínském kraji“ a „Záruky pro mladé ve Zlínském kraji“ (MPSV, 2017). I když jsou příspěvky v rámci regionálních projektů vypláceny i zaměstnavatelům v okrese Vsetín, financování probíhá na úrovni kraje. Z tohoto důvodu i z důvodu, že převážná většina příspěvků je financována z národních individuálních projektů, budou zkoumány vyplacené

příspěvky KoP Vsetín z národních zdrojů a z národně individuálních projektů. Díky změně informačních systémů jsou vyhodnocovány výdaje od roku 2014, stejně jako u VPP, viz Tab. 4.8.

Tab. 4.8 Výše vyplacených finančních prostředků, včetně závazků z minulých let, v Kč (k 31.12)

SÚPM – vyhrazená	2014	2015	2016	2017
Výše finančních prostředků poskytnutých z národních zdrojů				
Volné čerpání	4 823 866	879 797	1 128 714	426 184
Výše finančních prostředků poskytnutých z ESF				
Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti	37 671 632	35 220 454	x	x
Nové pracovní příležitosti	x	25 985 299	36 160 432	640 543
Nové pracovní příležitosti – SÚPM	x	1 208 349	23 867 546	8 046 964
Celkem ESF a volné čerpání	42 495 498	63 293 899	61 156 692	9 113 691
% podíl z národních zdrojů	11,4	1,4	1,8	4,7
% podíl z ESF	88,6	98,6	98,2	95,3

Zdroj: ÚPČR interní, 2018c, vlastní zpracování

Nejvíce finančních prostředků bylo vyplaceno v roce 2015, nejméně v roce 2017, kdy došlo k poklesu o 52 043 001 Kč oproti roku 2016. Tato situace odpovídá výši měsíčních příspěvků a počtu umístěných osob, jak bude analyzováno dále. Stejně jako u VPP bylo nejvíce finančních prostředků v posledních 4 letech poskytnuto z projektu „Vzdělávejte se pro růst – pracovní příležitosti“, viz Příloha č. 4.

Společensky účelné pracovní místo vyhrazené by mělo být, na rozdíl od veřejně prospěšných prací, místo trvalejšího charakteru a je možné jej vytvořit v jakémkoli oboru, není tedy omezeno profesí jako u VPP. V okrese Vsetín byl od roku 2012 poskytován příspěvek na maximálně 6 měsíců, pracovní poměr s nezaměstnaným musel být uzavřen na dobu minimálně jednoho roku. Výjimkou byl rok 2015, kdy byl příspěvek poskytován na 9 měsíců v případě, že zaměstnavatel nabídl nezaměstnanému pracovní poměr na dobu neurčitou (ÚPČR interní, 2018d). Další výjimka byla v případech, kdy se jednalo o zajištění odborné praxe osob do 30 let věku v příspěvkových organizacích a organizačních složkách státu, tady bylo možno příspěvek poskytnout až na 12 měsíců (ÚPČR, 2018). Ve všech sledovaných letech bylo nastaveno více výší příspěvků, maximální příspěvky byly poskytovány v případě nejvíce znevýhodněných osob na trhu práce, např. osob s délkou evidence na úřadu práce nad 24 měsíců, osob zdravotně postižených apod. Minimální a maximální možný příspěvek, který bylo v daném roce možné poskytnout, je znázorněn v Tab. 4.9.

Tab. 4.9 Výše měsíčních příspěvku na 1 pracovníka umístěného na SÚPM vyhrazené

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
výše příspěvku	min. 6 000 max. 10 000	min. 8 000 max. 15 000	min. 10 000 max. 15 000	min. 12 000 max. 18 000	min. 10 000 max. 15 000	min. 9 000 max. 14 000

Zdroj: ÚPČR interní, 2018d; vlastní zpracování

Nejnižší možný maximální i minimální příspěvek byl poskytován v roce 2012. K výraznému navýšení příspěvku došlo v roce 2013, kdy byl minimální příspěvek navýšen o 2 000 Kč a maximální dokonce o 5 000 Kč. Nejvyšší minimální a maximální příspěvek byl poskytován v roce 2015, kdy byla možnost SÚPM vyhrazená financovat ze 3 různých evropských projektů. Na rozdíl od VPP došlo v roce 2017 u SÚPM vyhrazených ke snížení měsíčních příspěvků.

Nezaměstnaní podpoření v rámci SÚPM vyhrazeného zaměstnavatelem

V následující tabulce Tab. 4.10 jsou stejně jako v případě VPP analyzovány 3 vybrané rizikové skupiny. Nejvíce osob bylo tímto příspěvkem podpořeno v roce 2015, jednalo se o 888 jednotlivců. V posledním sledovaném roce bylo oproti roku 2015 podpořeno o 644 osob méně. Jak bylo analyzováno v předchozí kapitole, v posledních letech klesá počet uchazečů v evidenci úřadu práce a roste počet volných pracovních míst. Z tohoto důvodu jsou nezaměstnaní přednostně umisťováni na volném trhu práce bez příspěvku. Příspěvek na SÚPM vyhrazené je úřadem práce poskytnut až v případě, že se nezaměstnaného na volném trhu práce umístit nepodaří.

Tab. 4.10 Počty umístěných osob spadajících do vybraných rizikových skupin (k 31.12.)

SÚPM – vyhrazené	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ve věku nad 50 let v evidenci ÚP	2 489	2 699	2 607	2 364	2 123	1 676
Ve věku na 50 let umístěných na SÚPM	37	110	128	198	113	73
Počet osob se zdravotním postižením v evidenci ÚP	1 072	1 051	995	944	816	700
Počet osob se zdravotním postižením umístěných na SÚPM	11	44	55	54	29	26
Počet osob nezaměstnaných déle než 12 měsíců v evidenci ÚP	3 052	3 790	3 380	2 558	1 874	1 249
Počet osob nezaměstnaných déle než 12 měsíců umístěných na SÚPM	85	156	320	374	183	123
Celkový počet osob umístěných na SÚPM	165	554	754	888	396	244
% podíl osob na 50 let umístěných na SÚPM	22,4	19,9	17,0	22,3	28,5	29,9
% podíl osob se zdravotním postižením umístěných na SÚPM	6,7	7,9	7,3	6,1	7,3	10,7
% podíl osob nezaměstnaných déle než 12 měsíců umístěných na SÚPM	51,5	28,2	42,4	42,1	46,2	50,4

Zdroj: MPSV, 2018a; ÚPČR interní, 2018b; vlastní výpočty a zpracování

Největší procentní zastoupení umístěných osob ve všech sledovaných letech tvořily osoby s délkou evidence na ÚP nad 12 měsíců, viz Tab. 4.10. Zvyšoval se také podíl osob nad 50 let věku. Nejnížší zastoupení měly osoby zdravotně postižené, ty ve sledovaných letech tvořily jen cca 7–11 %.

Na rozdíl od VPP není možné poskytnout příspěvek zaměstnavateli, u kterého nezaměstnaný pracoval v posledních 2 letech. Opakované zařazování pracovníka ke stejnému zaměstnavateli tedy není problém. Problém však je, že zaměstnavateli vyplývá z uzavřené dohody povinnost hlásit předčasné ukončení pracovního poměru pouze v době trvání příspěvku. Může se stát, že po vyčerpání příspěvku zaměstnavatel účelově pracovníka propustí „na dohodu“, i když byl původně uzavřen pracovní poměr na 1 rok nebo na dobu neurčitou.

4.3.3 Společensky účelná pracovní místa vytvořená za účelem podnikání

Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které bylo na základě dohody s úřadem práce vytvořeno uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (Zákon č. 435/2004 Sb., 2018). I na takto vytvořené místo je možné poskytnout příspěvek. Ten je poskytován obtížně umístitelným uchazečům o zaměstnání, musí však být zřejmé, že osoba má předpoklady k tomu, aby mohla samostatně začít podnikat. Uchazečům je před zahájením podnikání doporučen rekvalifikační kurz základy podnikání, v rámci kterého zpracovávají podnikatelský záměr. Pokud uchazeč o kurz nemá zájem, může si zpracovat záměr sám. Po podání kompletní žádosti o příspěvek úřad práce posuzuje úroveň podnikatelského záměru a orientaci v oblasti podnikání, také je zváženo, zda uchazeče není možné umístit na trhu práce jiným způsobem. Pokud je žádost schválena, je následně, po uzavření dohody uchazeči jednorázově poskytnut příspěvek na vybavení související s podnikáním. Za tento příspěvek si začínající podnikatel následně věci zakoupí. V okrese Vsetín je od roku 2012 poskytován příspěvek ve výši maximálně 80 000 Kč, podmínkou pro získání příspěvku je, aby uchazeč v posledních 5 letech nepodnikal. Příspěvek nelze poskytnout na finanční poradenství, realitní činnost a činnost obchodního zástupce. Aby začínající podnikatel nemusel příspěvek vrátet, musí vydržet podnikat minimálně 12 měsíců (UPČR interní, 2018e).

Začínající podnikatel může do 30 dnů od podpisu dohody o poskytnutí příspěvku na společensky účelné pracovní místo vytvořené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (SÚPM – SVČ) požádat i o překlenovací příspěvek. Překlenovací příspěvek je v Zákoně č. 435/2004 Sb. (2018) definován jako příspěvek, který je

poskytnut na základě uzavřené dohody s úřadem práce a poskytuje se na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v daném období. Nejdéle se poskytuje na dobu pět měsíců a jeho maximální výše je také omezena tímto zákonem. V okrese Vsetín byl překlenovací příspěvek poskytován pouze na náklady spojené s nájemným začínajících podnikatelů, jelikož tyto náklady jsou nejvíce prokazatelné.

Financování příspěvku SÚPM – SVČ a překlenovacího příspěvku

Na rozdíl od nástrojů VPP a SÚPM vyhrazených je v okrese Vsetín příspěvek na SÚPM – SVČ a překlenovací příspěvek financován pouze z národních zdrojů a lze jednoduše zjistit průměrnou výši poskytovaných příspěvků, jelikož příspěvky jsou vypláceny jednorázově, vždy v období, kdy byla osoba podpořena. I když je možné v okrese Vsetín poskytnout příspěvek na SÚPM – SVČ jedné osobě ve výši až 80 000 Kč (ÚPČR interní, 2018d), průměrná výše příspěvků byla nižší a pohybovala se okolo 60 000 Kč, v roce 2017 klesla dokonce na 56 375 Kč. Naopak průměrný překlenovací příspěvek byl v roce 2017 nejvyšší a to 15 771 Kč, viz Tab. 4.11, což mohlo být způsobeno zvyšujícími se nájmy v okrese Vsetín.

Tab. 4.11 Výše vyplacených finančních prostředků v Kč (k 31.12.)

Rok	2014	2015	2016	2017
SÚPM – SVČ				
Vyplacené finanční prostředky	2 785 000	3 200 000	2 570 000	2 255 000
Počet podpořených osob	46	55	44	40
Průměrný příspěvek na 1 osobu	60 543,48	58 181,82	58 409,09	56 375,00
Překlenovací příspěvek				
Vyplacené finanční prostředky	114 150	111 350	116 500	110 400
Počet podpořených osob	9	14	8	7
Průměrný příspěvek na 1 osobu	12 683,33	7 953,57	14 562,50	15 771,43

Zdroj: ÚPČR interní, 2018b, 2018c; vlastní zpracování

Nezaměstnaní podpoření v rámci SÚPM – SVČ a v rámci překlenovacího příspěvku

Pomocí příspěvku na SÚPM – SVČ byly v okrese Vsetín nejčastěji podporovány osoby s dlouhodobou evidencí, viz Tab. 4.12. V roce 2015 činilo procentní zastoupení začínajících podnikatelů podpořených ÚP s evidencí na ÚP delší než 12 měsíců dokonce 60 %. V tomto roce bylo i celkově podpořeno nejvíce osob. Procentní zastoupení osob nad 50 let věku se výrazně navýšilo v roce 2017, kdy začalo podnikat 10 uchazečů v tomto věku. Obecně je ve sledovaných letech zastoupení osob zdravotně postižených a osob starších 50 let nízké. Lidé ve vyšším věku nebo zdravotně postižení si na podnikání netroufají nebo jim to

neumožňuje zdravotní stav a upřednostňují spíše pracovní poměr. Překlenovacího příspěvku ve sledovaných letech využila cca jedna čtvrtina až pětina podpořených podnikatelů. V roce 2012 to bylo pouze 9,5 % podpořených podnikatelů. Překlenovací příspěvek je tedy poskytován malé části začínajících podnikatelů, důvodem může být to, že pro začínající podnikatele je nájemné velkým nákladem, začínají tedy ve vlastních prostorech, případně provozovnu nemají, a proto příspěvek na nájemné tolik nevyužívají.

Tab. 4.12 Počty umístěných osob a osob spadajících do rizikových skupin (k 31.12.)

SÚPM – SVČ	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Počet umístěných ve věku na 50 let	1	0	5	7	3	10
Počet umístěných se zdravotním postižením	2	1	2	1	3	1
Počet umístěných nezaměstnaných déle než 12 měsíců	12	11	26	33	20	17
Celkový počet osob umístěných na SÚPM – SVČ	21	29	46	55	44	40
% podíl osob nad 50 let věku	4,8	0,0	10,9	12,7	6,8	25,0
% podíl osob se zdravotním postižením	9,5	3,4	4,3	1,8	6,8	2,5
% podíl osob nezaměstnaných déle než 12 měsíců	57,1	37,9	56,5	60,0	45,5	42,5
Počet osob, kterým byl poskytnut překlenovací příspěvek	2	6	9	14	8	7
% podíl osob umístěných na SÚPM SVČ s překlenovacím příspěvkem	9,5	20,7	19,6	25,5	18,2	17,5

Zdroj: MPSV, 2018; ÚPČR interní, 2018b; vlastní výpočty a zpracování

Jak již bylo řečeno, srovnání hodnot jednotlivých okresů je velice složité, jelikož každý má své regionální specifika. Pro získání přehledu jsou však v Příloze č. 5 vytvořeny grafy srovnání počtu podpořených uchazečů pomocí VPP, SÚPM vyhrazených a SÚPM – SVČ v jednotlivých okresech Zlínského kraje.

5 Návrhy a doporučení

Na základě provedené analýzy trhu práce v okrese Vsetín bylo zjištěno, že se ekonomická krize v okrese Vsetín nejvíce projevila v roce 2013, kdy počet nezaměstnaných a podíl nezaměstnanosti dosáhl maxima. Od roku 2014 postupně klesal počet registrovaných nezaměstnaných v regionu a naopak rostl počet volných pracovních míst, což odpovídá i aktuální příznivé ekonomické situaci. Pozitivní ekonomická situace by měla pokračovat i v následujících letech. Ministerstvo financí České republiky očekává další hospodářský růst způsobený především silnou investiční aktivitou firem a vládních institucí a vysokými výdaji na spotřebu domácností i v roce 2018 a 2019 (MFČR, 2018).

V roce 2012 připadalo v regionu Vsetín na 1 volné pracovní místo cca 28 registrovaných nezaměstnaných, ke konci roku 2017 to byly pouze cca 2 osoby bez práce. Pro firmy je tedy stále obtížnější nalézt vhodnou pracovní sílu a slevují ze svých dříve vysokých požadavků na zaměstnance. To potvrzuje i analyzovaná struktura nahlášených volných pracovních míst, kdy 88,8 % pracovních míst v roce 2017 bylo nahlášeno s požadavkem nižšího než maturitního vzdělání. Z důvodu nedostatku domácí pracovní síly se zvyšoval počet volných pracovních míst s požadavkem zaměstnat cizince ze třetích zemí a také počet již zaměstnaných zahraničních zaměstnanců v okrese. Jednalo se především o občany Ukrajiny a Slovenské republiky. Dá se předpokládat, že příliv zahraničních zaměstnanců bude pokračovat, což může však do budoucna vést k problémům zejména v oblasti občanského soužití.

Situaci by mohlo vyřešit opatření firem na přilákání nových zaměstnanců, zejména zvýšení mezd. To by mohlo motivovat nezaměstnané, kteří doposud za nabízenou mzdu nebyli ochotni pracovat, protože si vystačili s podporou v nezaměstnanosti, dávkou pomoci v hmotné nouzi apod. Další možností, jak přilákat nové zaměstnance, by bylo vytvoření sdílených pracovních míst, na kterých by se střídali dva zaměstnanci, kteří z nějakého důvodu (např. zdravotní stav, péče o dítě) nemohou pracovat na plný úvazek. Pro nezaměstnané, zejména ženy po rodičovské dovolené a ženy s malými dětmi, by mohlo být zajímavé také zřízení firemních školek, které se v okrese Vsetín nevyskytují.

Většina významných zaměstnavatelů v okrese je zaměřena na automobilový a strojírenský průmysl. Z dlouhodobého hlediska by měla být pro získání nových pracovníků důležitá vysoká spolupráce firem se středními a základními školami, které se nacházejí přímo v okrese Vsetín, ale také na hranicích okresu. V listopadu 2017 pořádal Úřad práce ČR – Kontaktní pracoviště Vsetín burzu práce a přehlídku středních škol ve spolupráci s firmami a se

základními a středními školami. Vhodné by bylo pořádat tyto burzy i do budoucna alespoň jednou ročně. Burzy by mohly sloužit k motivaci žáků základních škol, aby se rozhodli pro obor, který je poptáván a také k motivaci studentů středních škol zůstat pracovat ve vystudovaném oboru, který je firmami požadován. Firmy v okrese nahlašovaly v posledních letech nejvíce volných pozic v profesní třídě obsluha strojů a zařízení; k tomuto by mělo být přihlíženo i při schvalování rekvalifikací nezaměstnaným registrovaným na úřadu práce.

I přes významný pokles počtu registrovaných osob bez práce od roku 2014 a přes problémy firem nalézt vhodné zaměstnance, stále existují skupiny nezaměstnaných, kterým je potřeba v okrese Vsetín věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Jedná se především o osoby se zdravotním postižením, pro které, jak bylo analyzováno, je nabízeno pouze 6,1 % z nahlášených pracovních míst. Jejich podíl na registrovaných uchazečích však činil v posledním sledovaném roce 17,2 %, což je téměř jedna pětina nezaměstnaných. Jako další riziková skupina se v posledních letech v regionu jeví osoby starší 50 let a osoby dlouhodobě nezaměstnané. Tyto skupiny byly ve všech sledovaných letech v regionu podporovány aktivní politikou zaměstnanosti.

Příspěvkem na VPP byly ve vysoké míře podporovány osoby nad 50 let věku a dlouhodobě nezaměstnaní, také osoby se zdravotním postižením tvořily nemalý podíl podpořených osob. V roce 2017 byl zaznamenán značný pokles podílu dlouhodobě nezaměstnaných umístěných na VPP, což však mohlo být způsobeno tím, že byly ve vyšší míře podpořeny jiné rizikové skupiny. Jelikož byl v okrese Vsetín analyzován nárůst registrovaných nezaměstnaných ve věku nad 60 let, bylo by do budoucna vhodné zaměřit se pomocí VPP na tuto věkovou skupinu a motivovat obce k zaměstnání těchto osob např. zvýšeným příspěvkem. Tito lidé často nemají odpracovanou potřebnou dobu k tomu, aby mohli odejít do starobního důchodu. V případě zaměstnání na VPP by mohli tuto odpracovanou dobu získat a vyřadit se z evidence nezaměstnaných.

Pokud jde o problém s opakovaným umístěním osob na VPP, tento by měl být přednostně řešen při zprostředkování zaměstnání. V případě, že se dostane uchazeč po VPP opět do evidence úřadu práce a nemá závažné problémy, mělo by mu být referentem pro zprostředkování zaměstnání sděleno, že nejdříve bude umístěn na volném trhu práce, s ohledem na velké množství nahlášených volných pracovních pozic, aby s opakovaným zařazením na VPP dopředu nepočítal. Samozřejmě existují lidé, kteří mají závažné zdravotní, osobnostní, finanční a sociální problémy. Někteří z těchto lidí jiným způsobem než u obce

zaměstnatelní nejsou a obec v těchto případech vykonává pro svého občana sociální práci, jelikož se ho snaží alespoň nějak zabezpečit. V současné ekonomické situaci by nebylo řešením razantně omezit opakované nástupy na VPP, jelikož i obce a neziskové organizace, stejně jako firmy, mají problém najít vhodného pracovníka a v případě VPP by se měl brát ohled i na potřebu obcí, které prostřednictvím těchto pracovníků zajišťují úklid a údržbu veřejných prostranství.

SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem byla zaměřena především na dlouhodobě nezaměstnané osoby a také na osoby nad 50 let věku. V podstatně menší míře byly tímto nástrojem podporovány osoby se zdravotním postižením. V případě SÚPM vyhrazených by bylo vhodné ve větší míře podporovat a propagovat zkrácené pracovní úvazky, na které by mohly být zdravotně postižené osoby umísťovány. K tomu, aby firma zaměstnala osobu se zdravotním postižením nebo člověka ve věku nad 60 let, by také mohlo přispět navýšení měsíčního příspěvku na mzdové náklady těchto osob. Vhodné by také bylo pomocí SÚPM vyhrazených přednostně umísťovat k firmám uchazeče, kteří byli opakovaně umístění na VPP, jelikož by měli šanci získat trvalejší pracovní poměr. K větší kontrole zaměstnavatelů, zda příspěvek nezneužívají a dodržují délku pracovního poměru, který byl původně uzavřen, by měla být zavedena povinnost nahlásit ukončení pracovního poměru s dotovaným zaměstnancem ještě půl roku po ukončení vyplácení příspěvku.

SÚPM – SVČ byla zaměřena na osoby se zdravotním postižením také ve velmi malé míře, tady se však jedná o jinou situaci, protože tyto osoby si často na podnikání netroufají.

Do budoucna by k pružnější reakci na regionální situaci na trhu práce mohlo přispět, kdyby měl Úřad práce ČR – Kontaktní pracoviště Vsetín možnost přizpůsobit si pravidla pro poskytování příspěvků na VPP a SÚPM dle situace v okrese. Přínosem by také bylo vytváření podrobnějších půlročních statistických zpráv na úrovni okresu, které by přispěly k definování aktuálně nejrizikovějších skupin uchazečů v regionu a pomohly tak k účelnějšímu zaměření příspěvků SÚPM a VPP.

6 Závěr

V první části práce, konkrétně v druhé kapitole, byly vysvětleny teoretické souvislosti trhu práce a aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž definování přispělo k dosažení stanoveného cíle. Cíle bylo postupně dosaženo v prakticky zaměřených kapitolách.

Ve třetí kapitole byla analyzována poptávka a nabídka práce v okrese Vsetín v letech 2012–2017. Na základě této analýzy bylo zjištěno, že největší počet nezaměstnaných byl v okrese Vsetín evidován v roce 2013 a že v roce 2017 byla situace úplně odlišná, jelikož bylo nahlášeno nejvíce volných pracovních míst. Pomocí analýzy byly také definovány nejobtížněji umístitelné skupiny nezaměstnaných v regionu, na které by měla být zaměřena aktivní politika zaměstnanosti.

V následující čtvrté kapitole bylo analyzováno financování vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a vyhodnocena působnost společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšných prací na vybrané rizikové skupiny nezaměstnaných. Nástroje byly zaměřeny jistou mírou na všechny vybrané rizikové skupiny. V roce 2013, kdy byla nezaměstnanost nejvyšší, byly navýšeny měsíční příspěvky pro zvýšení motivace firem a obcí přijmout nezaměstnané. Od roku 2013 byly tyto nástroje ve velké míře využívány a pomohly tedy jistou mírou ke snížení nezaměstnanosti v okrese. Výrazný pokles ve využívání SÚPM vyhrazených byl zaznamenán v roce 2017, což odpovídalo situaci na trhu práce, kdy byly firmy ochotny nabírat nezaměstnané i bez příspěvku úřadu práce. U VPP byl pokles podpořených osob mírnější, jelikož stále setrvávali v evidenci úřadu práce obtížně umístitelní uchazeči, které nebylo možno zaměstnat jiným způsobem.

Na základě informací zjištěných ve třetí a čtvrté kapitole, byly v páté kapitole poskytnuty vhodné návrhy a doporučení, které by mohly sloužit ke zlepšení situace na trhu práce v okrese Vsetín a také k účelnějšímu poskytování příspěvků v rámci společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšných prací.

Seznam použité literatury

Odborná publikace

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty. ISBN 80-86429-16-4.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vydání. Praha: Grada, 2013. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

JUREČKA, Václav a Ivana JÁNOŠÍKOVÁ. *Makroekonomie: základní kurs*. 2. vydání. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2009a. ISBN 978-80-248-2065-1.

JUREČKA, Václav a Ivana JÁNOŠÍKOVÁ. *Mikroekonomie: učební text pro bakalářské studium*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita, 2009. ISBN 978-80-248-0910-6

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2002. Studijní texty. ISBN 80-86429-08-3.

RIEVAJOVÁ, Eva a kol. 2009. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: EKONÓM, 2009. ISBN 978-80-225-2878-8.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ivana ŠIMÍKOVÁ. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-114-8.

SIROVÁTKA, Tomáš, Markéta HORÁKOVÁ a Pavel HORÁK, ed. *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií v nakl. Albert, 2014. ISBN 978-80-210-7149-0.

ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007. Studijní opora pro distanční vzdělávání. ISBN 978-80-248-1416-2.

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

TICHÁ, Michaela. *Česká ekonomika na prahu 21. století v kontextu společenského vývoje*. 2. vydání. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2015. ISBN 978-80-248-3821-2.

WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. Business books. ISBN 80-7226-195-9.

Právní předpisy

ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. [online]. 2018 Dostupné také z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF

Interní dokumenty Úřadu práce ČR – Kontaktního pracoviště Vsetín

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY: *Interní informace Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR, Vsetín o celkovém počtu povolení k zaměstnání, informací občanů EU/EHP a Švýcarska a třetích zemí, zelené, modré a zaměstnanecké karty k 31. 12. roku 2014 –2017. Vsetín: 2018.*

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY: *Interní informace Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR, Vsetín o celkovém počtu volných pracovních míst spojených s povolení k zaměstnání cizince a nabízených pro zelené, modré a zaměstnanecké karty k 31. 12. roku 2014 –2017. Vsetín: 2018a.*

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY: *Interní informace Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR, Vsetín o celkovém počtu a počtu osob spadajících do vybraných rizikových skupin umístěných na VPP a SÚPM k 31. 12. roku 2012 –2017. Vsetín: 2018b.*

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY: *Interní informace Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR, Vsetín o výši vyplacených finančních prostředků poskytnutých z národních zdrojů a z ESF na VPP, SÚPM a překlenovací příspěvek k 31. 12. roku 2014 –2017. Vsetín: 2018c*

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY: *Interní informace Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR, Vsetín o době poskytování a výši měsíčního příspěvku na 1 pracovníka umístěného na VPP a SÚPM v roce 2012 -2017. Vsetín: 2018d*

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY: *Informační leták - Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) pro uchazeče – budoucí podnikatele. Vsetín 2018e*

Elektronický dokument

ORGANIZACE PRO EKONOMICKOU SPOLUPRÁCI A ROZVOJ. *OECD Výhled zaměstnanosti 2005* [online]. Paříž, Francie: OECD, 2005 [cit. 2018-03-04]. ISBN 92-64-01045-9. Dostupné z: <https://www.oecd.org/els/emp/36780874.pdf>

Internetové zdroje

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ: *Přehled o počtu zaměstnavatelů, pojištěnců a pojistných vztahů dle krajů resp. dle okresů a krajů* [online]. ČSSZ, 2018 [cit. 2018-03-11] Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/statistiky/ekonomicke-ukazatele/prehled-o-poctu-zamestnavatelu-pojistencu-a-pojistnych-vztahu-dle-kraju-resp-dle-okresu-a-kraju/>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. ČSÚ, 2012 [cit. 2018-02-05]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Charakteristika okresu Vsetín* [online]. ČSÚ, 2016 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika_okresu_vsetin

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Věkové složení obyvatel v okrese Vsetín - 31. 12. 2016* [online]. ČSÚ, 2017 [cit. 2018-03-10] Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11284/17857240/1300581718.pdf/6ee238a7-8094-4fb7-8159-e44c6bf64c12?version=1.1>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Věkové struktura obyvatel České republiky - 31. 12. 2016* [online]. ČSÚ, 2017a [cit. 2018-03-10] Dostupné z: <https://www.czso.cz/staticke/animgraf/cz/>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Časové řady vybraných ukazatelů okresu Vsetín* [online]. ČSÚ, 2017b [cit. 2018-03-10] Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11284/17869664/CZ0723.pdf/9ab96ce7-83b6-4fcc-9054-4b7ae08defab?version=1.11>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Cizinci s platným živnostenským oprávněním v regionech soudržnosti, krajích a okresech* [online]. ČSÚ, 2017c [cit. 2018-04-06] Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/67292846/29002717_t3-07.pdf/7f1222e1-6910-4f19-adbb-04555fd9f320?version=1.1

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Uchazeči o zaměstnání dosažitelní a podíl nezaměstnaných osob podle obcí* [online]. ČSÚ, 2017d [cit. 2018-04-06] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/uchazeci-o-zamestnani-dosazitelni-a-podil-nezamestnanych-osob-podle-obci_090417

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) [online]. ČSÚ, 2018 [cit. 2018-03-24]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_-cz_isco

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - čtvrtletní údaje - 4. čtvrtletí 2017: ZAMĚSTNANOST V NH PODLE KRAJŮ - 3. část* [online]. ČSÚ, 2018a [cit. 2018-03-30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/46239545/25012817q415.pdf/a5f63e99-a84d-4e40-bbc1-8a82b53766e0?version=1.0>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND ČR: *Vzdělávejte se pro růst! - pracovní příležitost* [online]. ESFČR, 2016 [cit. 2018-04-21] Dostupné z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/vzdelavejte-se-pro-rust-pracovni-prilezitosti

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND ČR: *Nové pracovní příležitosti* [online]. ESFČR, 2018 [cit. 2018-04-21] Dostupné z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/nove-pracovni-prilezitosti?inheritRedirect=false

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND ČR: *Veřejný detail projektu: Nové pracovní příležitosti - veřejně prospěšné práce* [online]. ESFČR, 2018a [cit. 2018-04-21] Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/PublicPortal/Views/Projekty/Public/ProjektDetailPublicPage.aspx?action=get&datovySkladId=CC99BD66-EB9F-471F-8EE7-C5F3E68B7DC2>

MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY: *Česká ekonomika letos poroste o 3,4 %* [online]. MFČR, 2018 [cit. 2018-04-26] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/24686>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Užší spolupráce MV ČR a ÚP ČR přispěje k větší podpoře asistentů prevence kriminality* [online]. MPSV, 2016 [cit. 2018-04-21] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/24686>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Projekty v realizaci ve Zlínském kraji* [online]. MPSV, 2017 [cit. 2018-04-22] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/evropsky_socialni_fond/projekty_v_realizaci

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Měsíční statistiky nezaměstnanosti 2012-2017* [online]. MPSV, 2018 [cit. 2018-03-11] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst 2012-2017* [online]. MPSV, 2018a [cit. 2018-03-24] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Monitorovací dotazník - okresy KM, UH, VS a ZL 2017-2018* [online]. MPSV, 2018b [cit. 2018-03-31] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/monitorovaci_dotaznik

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Služba EURES v zemích Evropské unie (EU), Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska* [online]. MPSV, 2018c [cit. 2018-03-31] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Zahraniční zaměstnanost* [online]. MPSV, 2018d [cit. 2018-04-06] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Uchazeči z EU, EHP a třetích zemí 2014–2017* [online]. MPSV, 2018e [cit. 2018-04-06] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/eu>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Nabídka a poptávka na trhu práce 2016–2017* [online]. MPSV, 2018f [cit. 2018-04-08] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Formuláře ke stažení pro zaměstnavatele* [online]. MPSV, 2018g [cit. 2018-04-08] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni#vm>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Statistická ročenka trhu práce v České republice za roky 2012–2016* [online]. MPSV, 2018h [cit. 2018-04-13] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. MPSV, 2018ch [cit. 2018-04-13] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *O Úřadu práce České republiky* [online]. MPSV, 2018i [cit. 2018-04-14] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Kontakty na zaměstnance* [online]. MPSV, 2018j [cit. 2018-04-14] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/web/upcr-zlk/kop/vsetin/orgstr>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Poskytování příspěvků na nástroje APZ ve Zlínském kraji [online]. MPSV, 2018k [cit. 2018-04-15] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/aktivni_politika_zamestnanosti

STÁTNÍ SPRÁVA: *Okres Vsetín* [online]. SS, 2018 [cit. 2018-03-10] Dostupné z: <https://www.statnisprava.cz/rstsp/ciselniky.nsf/i/CZ0723>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY: *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015* [online]. ÚPČR, 2015 [cit. 2018-03-25] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/realizace_apz/zlinsky_kraj_2014.docx

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY: *Úřad práce České republiky krajská pobočka ve Zlíně - Měsíční statistická zpráva za prosinec 2012–2015* [online]. ÚPČR, 2016 [cit. 2018-04-14] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY: *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018* [online]. ÚPČR, 2018 [cit. 2018-03-25] http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2017/kraj_2017.pdf

Seznam zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
EHP	Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská unie
EURES	European Employment Services (Evropské služby zaměstnanosti)
CHPD	Chráněná pracovní dílna
CHPM	Chráněné pracovní místo
ILO	International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)
KoP	Kontaktní pracoviště
MFČR	Ministerstvo financí České republiky
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj)
OPLZZ	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost
OPZ	Operační program zaměstnanost
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SVČ	Samostatně výdělečně činná
UOZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
ÚPČR	Úřad práce České republiky
ÚSO	Úplné střední odborné vzdělání
ÚSV	Úplné střední všeobecné vzdělání
VPM	Volné pracovní místo
VPP	Veřejně prospěšné práce

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

Ve Valašském Meziříčí dne ...9.5.2018

.....Šuláková.....
Kateřina Šuláková, DiS.

Seznam příloh

- Příloha č. 1** Formulář „Hlášenka volného pracovního místa“
- Příloha č. 2** Podrobná struktura volných pracovních míst podle požadavku vzdělání (k 31.12.)
- Příloha č. 3** Podrobná struktura nezaměstnaných podle vzdělání (k 31.12.)
- Příloha č. 4** Výše vyplacených finančních prostředků na VPP a SÚPM vyhrazené v okrese Vsetín od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2017
- Příloha č. 5** Počty osob podpořených vybranými nástroji APZ v jednotlivých okresech Zlínského kraje (k 31.12.)

Příloha č. 1 Formulář „Hlášenka volného pracovního místa“



Úřad práce České republiky

www.uradprace.cz

facebook.com/uradprace.cz

Hlášenka volného pracovního místa										
Název zaměstnavatele:						IČ:				
Požadovaná profese:										
Počet požadovaných zaměstnanců:						CZ-ISCO ¹⁾ :				
Místo výkonu práce (adresa):										
Typ pracovněprávního vztahu: <input type="checkbox"/> pracovní poměr <input type="checkbox"/> dohoda o provedení práce <input type="checkbox"/> dohoda o pracovní činnosti										
Zaměstnání na dobu:	<input type="checkbox"/> neurčitou	Od:	Hrubá měsíční Mzda/plat ²⁾ od:			Do:				
	<input type="checkbox"/> určitou	Od:	Pracovní úvazek:			Počet hodin týdně:				
		Do:	<input type="checkbox"/> plný <input type="checkbox"/> zkrácený							
Směnnost:	<input type="checkbox"/> 1 směna <input type="checkbox"/> 2 směny		Vhodné pro:			<input type="checkbox"/> zdravé osoby <input type="checkbox"/> OZP s maximálně 2. stupněm invalidity <input type="checkbox"/> OZP s invaliditou 3. stupně (dříve TZP) <input type="checkbox"/> OZP na vozíku (bezbariérový přístup) <input type="checkbox"/> absolventy <input type="checkbox"/> mladistvé do 18 let				
	<input type="checkbox"/> 3 směny <input type="checkbox"/> 4 směny									
	<input type="checkbox"/> nepřetržitý provoz <input type="checkbox"/> turnusové služby <input type="checkbox"/> dělené směny <input type="checkbox"/> pružná pracovní doba <input type="checkbox"/> noční provoz									
Zájem o občany z jiného státu Evropské unie ³⁾ : <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne										
Souhlas s nabízením volného pracovního místa cizincům ⁴⁾ :		<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne	Souhlas se zaměstnaneckými kartami ⁵⁾ :			<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne	Souhlas s modrými kartami ⁶⁾ :			<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne
Požadovaný minimální stupeň vzdělání: <small>(obor napište případně do následujícího řádku)</small>	<input type="checkbox"/> základní <input type="checkbox"/> úplné střední odborné s vyučením i maturitou <input type="checkbox"/> nižší střední odborné <input type="checkbox"/> úplné střední odborné s maturitou (bez vyučení) <input type="checkbox"/> střední odborné s výučním listem <input type="checkbox"/> vyšší odborné <input type="checkbox"/> střední odborné bez vyučení a bez maturity <input type="checkbox"/> bakalářské <input type="checkbox"/> úplné střední všeobecné (gymnázium) <input type="checkbox"/> vysokoškolské <input type="checkbox"/> vědecká výchova (Ph.D. apod.)									
Upřesňující informace ⁷⁾ : <small>(požadavky, náplň práce apod.)</small>										
Zaměstnanecké výhody ⁸⁾ :										
Zveřejnit nabídku ⁹⁾ ?		<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne		Nabízet v těchto dalších okresech:						
Způsob prvního kontaktu zájemce o volné pracovní místo se zaměstnavatelem ¹⁰⁾ :		<input type="checkbox"/> telefonicky		Kdy:						
		<input type="checkbox"/> e-mailem								
		<input type="checkbox"/> osobně		Místo, případně čas:						
		<input type="checkbox"/> na výběrovém řízení		Místo, datum, hodina:						
Kontaktní osoba:										
Tel. (bude zveřejněn):					E-mail:					
Za zaměstnavatele vyhotovil(-a):										
Dne:		Tel. nebo e-mail výhradně pro ÚP ČR ¹¹⁾ :								

Prosím, neprodleně oznamujte obsazení nahlášeného volného pracovního místa nebo změny údajů uvedených ve formuláři.

Zdroj: MPSV, 2018g

Příloha č. 2 Podrobná struktura volných pracovních míst podle požadavku vzdělání (k 31.12.)

Vzdělání	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	počet	v %	počet	v %	počet	v%	počet	v %	počet	v %	počet	v %
Bez vzdělání a neúplné základní	0	0,0	1	0,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	0,2
Základní vzdělání	114	35,6	70	20,6	133	24,4	805	49,7	937	48,3	1 129	50,8
Nižší střední a nižší střední odborné	0	0,0	2	0,6	4	0,7	129	8,0	174	9,0	319	14,4
Střední odborné (vyučen)	63	19,7	133	39,2	255	46,8	481	29,7	544	28,0	515	23,2
Střední bez maturity a vyučení	4	1,3	1	0,3	0	0,0	3	0,2	2	0,1	3	0,1
ÚSV	14	4,4	29	8,6	8	1,5	33	2,0	40	2,1	38	1,7
ÚSO (vyučení s maturitou)	35	10,9	27	8,0	75	13,8	78	4,8	94	4,8	63	2,8
ÚSO s maturitou	73	22,8	54	15,9	36	6,6	51	3,1	81	4,2	78	3,5
Vyšší odborné	0	0,0	6	1,8	3	0,6	1	0,1	6	0,3	17	0,8
Bakalářské	1	0,3	0	0,0	0	0,0	1	0,1	5	0,3	5	0,2
Vysokoškolské	16	5,0	16	4,7	31	5,7	38	2,3	57	2,9	49	2,2
Doktorské	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0
Celkem	320	100,0	339	100,0	545	100,0	1620	100,0	1 940	100,0	2 221	100,0

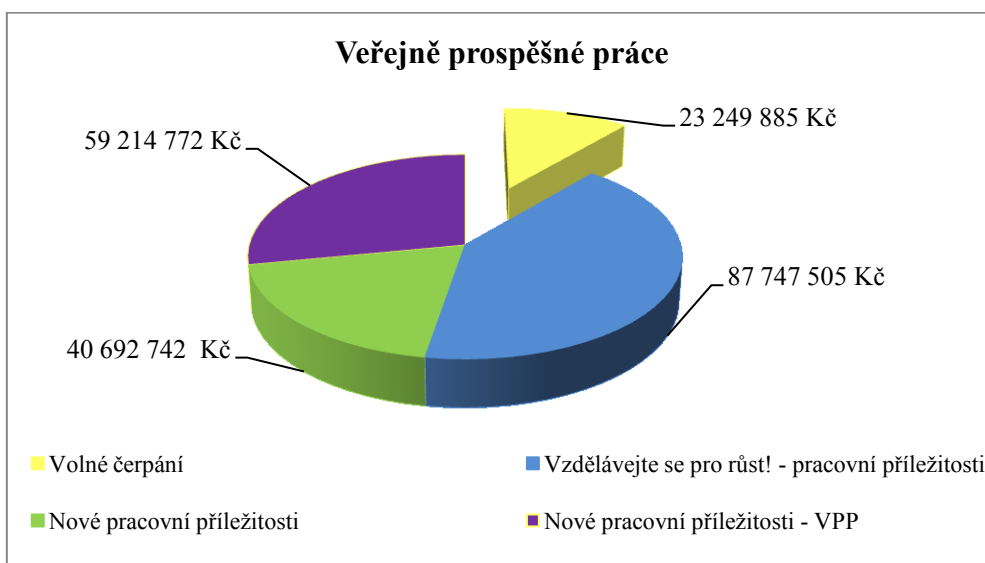
Zdroj: MPSV, 2018a; vlastní výpočty a zpracování

Příloha č. 3 Podrobná struktura nezaměstnaných podle vzdělání (k 31.12.)

Vzdělání	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	počet	v %	počet	v %	počet	v%	počet	v %	počet	v %	počet	v %
Bez vzdělání a neúplné základní	5	0,05	4	0,0	9	0,1	8	0,1	10	0,2	8	0,2
Základní vzdělání	1 528	16,8	1 678	17,6	1 479	17,8	1 275	18,8	1 026	18,0	822	20,2
Nižší střední a nižší střední odborné	141	1,5	144	1,5	194	2,3	146	2,1	101	1,8	76	1,9
Střední odborné (vyučen)	4 375	48,0	4 573	47,9	3 793	45,6	3 018	44,4	2 544	44,6	1 785	43,9
Střední bez maturity a vyučení	59	0,6	63	0,7	69	0,8	50	0,7	36	0,6	20	0,5
ÚSV	281	3,1	266	2,8	236	2,8	198	2,9	155	2,7	111	2,7
ÚSO (vyučení s maturitou)	537	5,9	569	6,0	614	7,4	445	6,5	401	7,0	265	6,5
ÚSO s maturitou	1 644	18,0	1 641	17,2	1 376	16,5	1 169	17,2	995	17,5	692	17,0
Vyšší odborné	61	0,7	56	0,6	60	0,7	47	0,7	44	0,8	20	0,5
Bakalářské	121	1,3	139	1,5	123	1,5	106	1,6	97	1,7	76	1,9
Vysokoškolské	364	4,0	397	4,2	360	4,3	327	4,8	282	4,9	191	4,7
Doktorské	6	0,1	8	0,1	7	0,1	9	0,1	7	0,1	1	0,0
Celkem	9 122	100,00	9 538	100,0	8 320	100,0	6 798	100,0	5 698	100,0	4 067	100,0

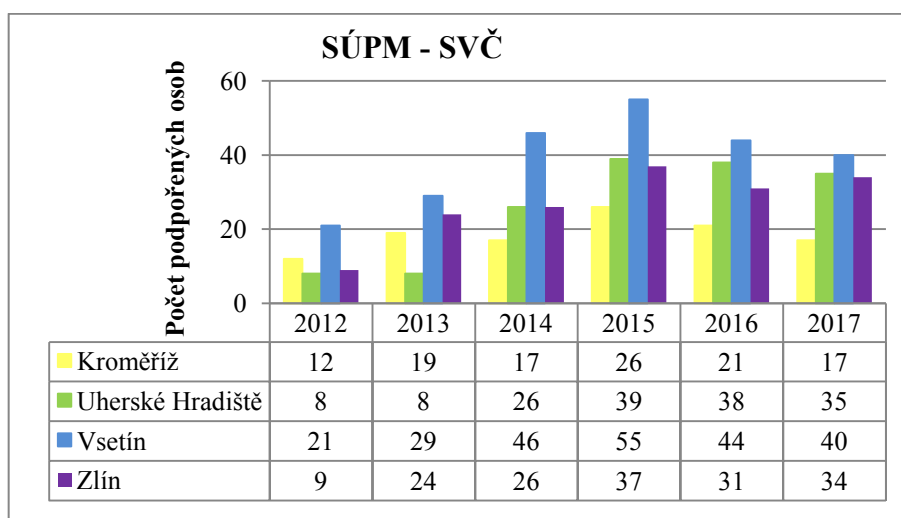
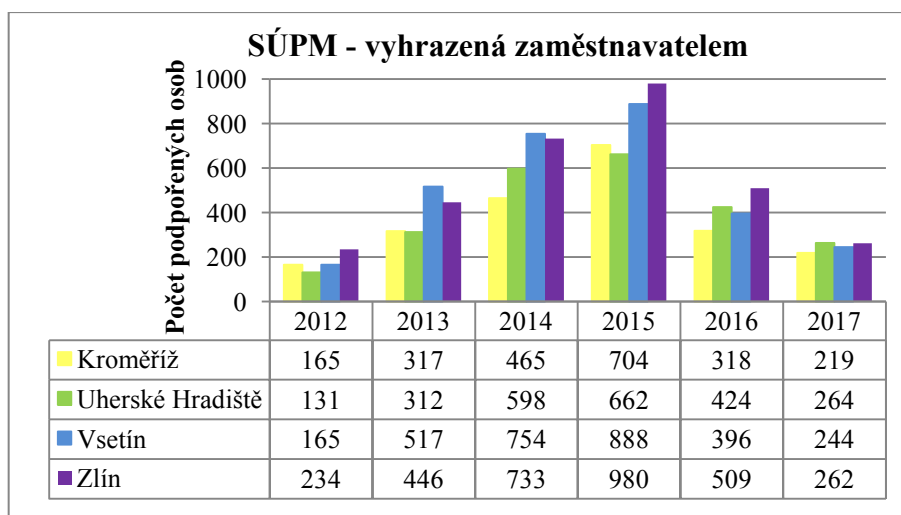
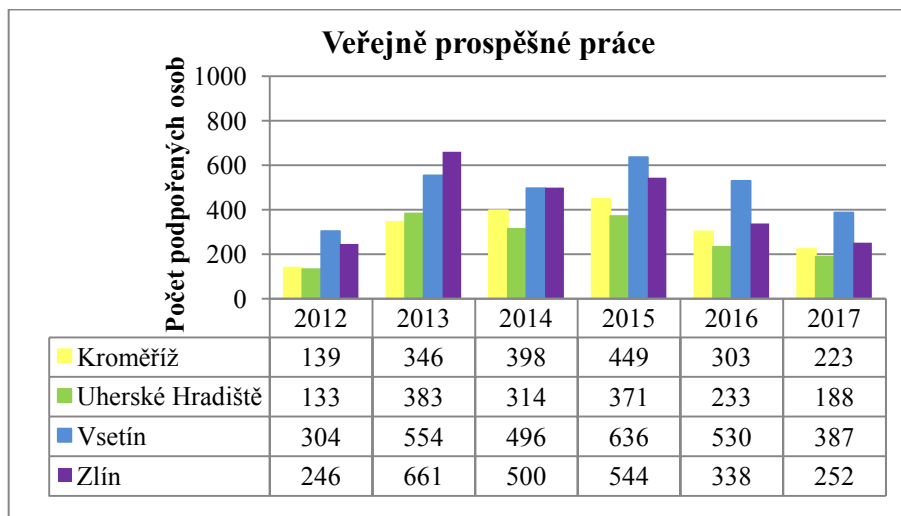
Zdroj: MPSV, 2018a; vlastní výpočty a zpracování

Příloha č. 4 Výše vyplacených finančních prostředků na VPP a SÚPM vyhrazené v okrese Vsetín od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2017



Zdroj: ÚPČR interní, 2018c; vlastní výpočty a zpracování

Příloha č. 5 Počty osob podpořených vybranými nástroji APZ v jednotlivých okresech Zlínského kraje (k 31.12.)



Zdroj: MPSV, 2018; ÚPČR, 2016; vlastní zpracování